

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Beji Kota Depok

Muhammad Ridwan Kurniawan^{1*}, Ade Sri Mulyani²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

mridwankurniawan29@gmail.com^{1*}, ade.aml@bsi.ac.id²

Alamat Kampus: Jl. Margonda No.8, Pondok Cina, Kecamatan Beji, Kota Depok, Jawa Barat 16424

Korespondensi penulis: mridwankurniawan29@gmail.com

Abstract. *Beji Sub-district Office is 1 of 11 sub-districts in the city of Depok which has the task of assisting the Mayor in coordinating the administration of general government affairs, government affairs in the field of community empowerment and urban villages as well as the delegation of part of government affairs in other fields. The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and work environment on the performance of Beji District employees in Depok City. The research was conducted for 3 months (April - June 2024). Data collection methods are through interviews, questionnaires and observations distributed to 58 respondents. The analysis method is quantitative statistics. Data analysis includes instrument quality tests consisting of validity and reliability tests, classical assumption tests, t tests and F tests. The results of this study indicate that the Work Environment partially has a positive and significant effect on the Performance of Employees of the Beji District Office. Work Discipline partially has a positive and significant influence on the Performance of Employees of the Beji District Office. Work Environment and Work Discipline simultaneously have a positive and significant influence on the Performance of Employees of Beji Subdistrict Office. The implication of the results of this study is that providing a good work environment and work discipline will improve employee performance..*

Keywords: *work environment, work discipling, employee performance*

Abstrak. Kantor Kecamatan Beji merupakan 1 dari 11 kecamatan yang ada di kota Depok yang mempunyai tugas untuk membantu Walikota dalam mengoordinasikan penyelenggaraan pemerintahan urusan pemerintahan umum, urusan pemerintah bidang pemberdayaan masyarakat dan kelurahan serta pelimpahan sebagian urusan pemerintahan bidang lainnya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja pada kinerja pegawai Kecamatan Beji Kota Depok. Penelitian dilakukan selama 3 bulan (April – Juni 2024). Metode pengumpulan data adalah melalui wawancara, kuesioner dan observasi yang disebarkan kepada 58 responden. Metode analisisnya berupa kuantitatif statistik. Analisis data meliputi uji kualitas instrumen yang terdiri dari uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik, uji t dan uji F. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Beji. Disiplin Kerja secara parsial memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Beji. Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Beji. Implikasi dari hasil penelitian ini bahwa dengan memberikan lingkungan kerja dan disiplin kerja yang baik akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

1. LATAR BELAKANG

Di era modern saat ini sumber daya manusia (SDM) sangat banyak dibutuhkan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia ialah aset penting disebuah perusahaan ataupun organisasi dengan potensi-potensi yang dimiliki pada tiap individunya. Dalam menciptakan tenaga kerja yang unggul tentunya harus mampu mengatur masalah kinerja pegawai yang ada dalam suatu perusahaan, serta harus mampu mengetahui kinerja pegawai dipengaruhi oleh apa saja.

Dalam pernyataan tersebut, SDM menginginkan kinerja terbaik yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh setiap organisasi atau perusahaan untuk mencapai kinerja yang diinginkan. Jika sumber daya manusia ingin meningkatkan kinerja mereka sendiri dan perusahaan, mereka harus mempertimbangkan beberapa faktor seperti lingkungan kerja dan disiplin kerja guna menunjang keunggulan sumber daya manusia didalamnya.

Lingkungan kerja sangat penting untuk pegawai melakukan aktivitas bekerja. Jika pegawai dapat melakukan tugasnya dengan optimal, sehat, aman, dan nyaman, mereka akan mampu melakukan tugasnya dengan baik dan memadai. Jika lingkungan kerja tidak baik atau memadai, pegawai mungkin menghabiskan lebih banyak tenaga dan waktu untuk melakukan pekerjaan mereka dan hasilnya tidak efisien. Dalam sebuah organisasi, lingkungan kerja yang memadai sangat diperhatikan karena menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan semangat kerja dan dorongan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik.

Disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama karena memotivasi karyawan untuk melakukan tugas secara individual maupun kelompok. Disamping itu disiplin kerja bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin memiliki efek yang signifikan pada kemampuan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, oleh karena itu sikap dan perilaku disiplin merupakan salah satu komponen kekuatan SDM.

Kinerja adalah hasil dari fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi selama periode waktu tertentu yang menunjukkan seberapa baik mereka memenuhi persyaratan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi.

Kantor Kecamatan Beji merupakan 1 dari 11 kecamatan yang ada di kota Depok yang mempunyai tugas untuk membantu Walikota dalam mengoordinasikan penyelenggaraan

pemerintahan urusan pemerintahan umum, urusan pemerintah bidang pemberdayaan masyarakat dan kelurahan serta pelimpahan sebagian urusan pemerintahan bidang lainnya.

Pada Kantor Kecamatan Beji ini terdapat masalah dalam lingkungan kerja dan disiplin kerja, masalah yang terjadi pada lingkungan kerja yaitu minimnya ruang gerak di dalam ruangan kerja menjadi sulit dan tidak leluasnya pegawai dalam bergerak.

Kemudian masalah lainnya adalah kurangnya disiplin pegawai seperti pegawai datang terlambat, dan terkendala pada saat melakukan absensi dikarenakan situs yang digunakan untuk absensi sering terjadi gangguan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Beji Kota Depok”**.

2. KAJIAN TEORITIS

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan tugas yang diberikan. Misalnya adalah kebersihan, music, dan sebagainya. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan harus berusaha memberikan dampak positif pada karyawannya karena hal itu dapat mempengaruhi pekerjaan mereka (Enny, 2019).

Ahyari menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan bekerja dan kondisi di mana mereka bekerja. Sedangkan menurut Reksohadiprojo dan Gitosudarmo mengemukakan lingkungan kerja adalah keadaan tempat kerja yang harus diatur sehingga tidak mengganggu pekerjaan karyawan dan membantu menurunkan biaya produksi setiap tahun (Enny, 2019)

Menurut Afandi menjelaskan bahwa “lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan tugas yang diembankan kepada mereka. Misalnya, adanya Air Conditioner (AC), pencahayaan yang memadai, dan sebagainya” (Nurjaya, 2021).

Hipotesis 1 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Disiplin Kerja

Menurut Siswanto mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang

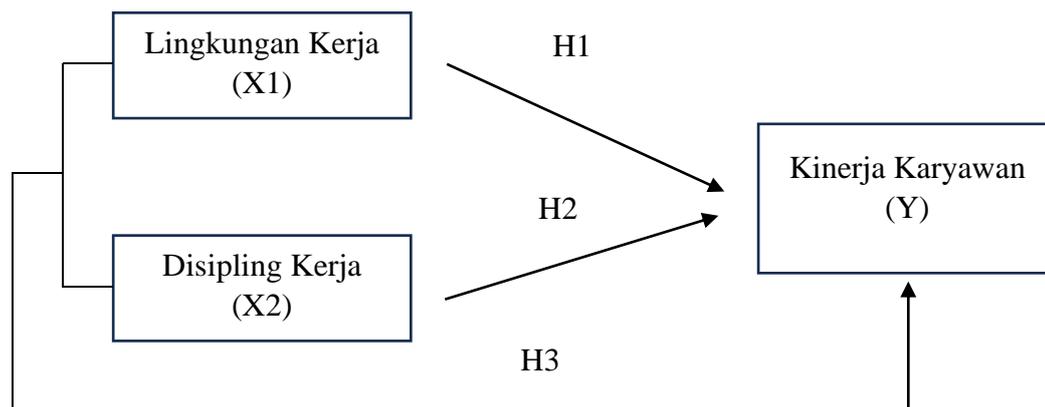
tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Nurjaya, 2021).

Menurut Mulyadi disiplin adalah rasa hormat atau mental karyawan terhadap peraturan yang berlaku untuk perusahaan. Disiplin kerja merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan atau kelompok berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan untuk tujuan tertentu (Putra & Aprianti, 2020).

Menurut Keith Davis mengemukakan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk menegakkan peraturan-peraturan maupun standar dari organisasi tersebut. Oleh karena itu, disiplin kerja adalah aturan yang ditetapkan oleh suatu organisasi, dan anggota atau pegawai diharuskan untuk sadar dan harus mengikuti semua peraturan yang ada (Putra & Aprianti, 2020).

Hipotesis 2: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Hipotesis 3: Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai



Gambar 1 Kerangka Berpikir

3. METODE PENELITIAN

Desain penelitian adalah kuantitatif statistik. Populasi pada penelitian adalah pegawai Kecamatan Beji Kota Depok yang berjumlah 58. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan oleh peneliti adalah Nonprobability Sampling (Sampling Jenuh) dengan sampel 58 responden. Data primer diperoleh melalui wawancara, kuesioner dan observasi yang disusun berdasarkan skala likert dan disebar melalui google forms. Pengambilan data dilakukan dari bulan April – Juni 2024. Teknik analisis data meliputi uji kualitas data (uji validitas dan reabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas), uji hipotesis (uji t dan uji F).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Hasil uji validitas data ditunjukkan pada Tabel 1

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r tabel	r hitung	Keterangan
Lingkungan Kerja	X1.1	0,258	0,777	Valid
	X1.2	0,258	0,637	Valid
	X1.3	0,258	0,659	Valid
	X1.4	0,258	0,730	Valid
	X1.5	0,258	0,635	Valid
	X1.6	0,258	0,526	Valid
	X1.7	0,258	0,631	Valid
Disiplin Kerja	X2.1	0,258	0,726	Valid
	X2.2	0,258	0,665	Valid
	X2.3	0,258	0,666	Valid
	X2.4	0,258	0,637	Valid
	X2.5	0,258	0,733	Valid
	X2.6	0,258	0,754	Valid
	X2.7	0,258	0,630	Valid
Kinerja Pegawai	Y1	0,258	0,622	Valid
	Y2	0,258	0,678	Valid
	Y3	0,258	0,763	Valid
	Y4	0,258	0,662	Valid
	Y5	0,258	0,737	Valid
	Y6	0,258	0,656	Valid
	Y7	0,258	0,671	Valid

Berdasarkan sampel $n = 58$ responden dari variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai mendapatkan hasil r hitung $>$ r tabel 0,258. Dapat diartikan ketiga variabel tersebut dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas data ditunjukkan pada Tabel 2

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,783	Reliabel
Disiplin Kerja	0,813	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,811	Reliabel

Berdasarkan hasil diatas, diperoleh hasil variabel lingkungan kerja 0,783, disiplin kerja 0,813 dan kinerja pegawai 0,811. Dari hasil ketiga variabel tersebut didapat nilai cronbach's alpha $>$ 0,6, maka dapat disimpulkan ketiga variabel tersebut Reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas data ditunjukkan pada Tabel 3

Tabel 3 Hasil Uji Normlitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardize d Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000000
	Std. Deviation	1.23375916
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.075
	Negative	-.109
Kolmogorov-Smirnov Z		.833
Asymp. Sig. (2-tailed)		.492

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji normalitas one-sample kolmogorov-smirnov pada tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinyatakan berdistribusi normal. Karena nilai Asymp. Sig (2-tailed) $0,492 > 0,05$.

b. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas data ditunjukkan pada Tabel 4

Tabel 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a						
Model		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.386	.659		2.104	.040
	Lingkungan Kerja	.040	.052	.241	.767	.447
	Disiplin Kerja	-.055	.054	-.323	-1.025	.310

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan hasil diatas, nilai signifikansi lingkungan kerja $0,447 > 0,05$ dan disiplin kerja $0,310 > 0,05$, dapat disimpulkan bahwa dari hasil tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas data ditunjukkan pada Tabel 5

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja	.179	5.574
	Disiplin Kerja	.179	5.574

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil diatas, variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja didapat nilai tolerance $0,179 > 0,1$ dan nilai VIF $5,574 < 10$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikoleniaritas.

Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Hasil Uji parsial (Uji t) data ditunjukkan pada Tabel 6

Tabel 6

Model		Coefficients ^a		t	Sig.	
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.095	1.029		1.064	.292
	Lingkungan Kerja	.446	.081	.462	5.501	.000
	Disiplin Kerja	.526	.084	.526	6.252	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel diatas dilihat bahwa:

1) Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y)

Hasil pengujian parsial nilai t hitung positif sebesar $5,501 > 2,004$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2) Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Hasil pengujian parsial nilai t hitung positif sebesar $6,252 > 2,004$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

b. Uji Simultan (Uji F)

Hasil Uji simultan (Uji F) data ditunjukkan Tabel 7

Tabel 7 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1157.668	2	578.834	366.928	.000 ^b
	Residual	86.763	55	1.578		
	Total	1244.431	57			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dan diperoleh nilai f tabel 3,16 yang berarti bahwa f hitung $> f$ tabel dimana $366,928 > 3,16$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan semua variabel independent (lingkungan kerja dan disiplin kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (kinerja).

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa lingkungan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Beji Depok. Hal ini dijelaskan dari hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung $5,501 > t$ tabel 2,004 dan nilai signifikansinya $0,00 < 0,05$ yang artinya hipotesis lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.

Hal tersebut menjelaskan jika lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi kinerja pegawai semakin meningkat. Pada Kantor Kecamatan Beji Kota Depok salah satu faktor lingkungan kerja yang masih kurang baik yaitu ada dipernyataan “Fasilitas dan peralatan yang disediakan untuk menunjang pekerjaan saya memadai”. Dengan demikian perusahaan harus menyediakan fasilitas yang memadai agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Beji Kota Depok. Hal ini dijelaskan dari hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung $6,252 > t$ tabel 2,004 dan nilai signifikansinya $0,00 < 0,05$ yang artinya hipotesis disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.

Hal tersebut dapat juga dilihat dari beberapa indikator pertanyaan dalam butir kuesioner dimana disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Karena dengan adanya sikap

disiplin pada prosedur maupun peraturan di tempat kerja akan meningkatkan kinerja yang diharapkan bagi setiap perusahaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Beji Kota Depok. Hal ini dijelaskan dari hasil uji f yang menunjukkan f hitung $366,928 > f$ tabel $3,16$ dan nilai signifikansinya $0,00 < 0,05$ yang artinya hipotesis lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.

Dengan demikian, dapat dijelaskan jika karyawan disiplin dengan baik dan lingkungan kerja diperusahaan dengan kondisi yang baik maka hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, jika perusahaan ingin para pegawai menghasilkan kinerja yang baik dan sesuai dengan keinginan perusahaan, maka dengan memberlakukan sanksi terhadap pegawai agar dapat disiplin dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan kondusif, hal tersebut akan dapat membuat kinerja pegawai meningkat dan lebih baik.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, diperoleh beberapa kesimpulan. Pertama Secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Beji Kota Depok. Kedua Secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Beji Kota Depok. Ketiga Secara simultan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Beji Kota Depok. Untuk instansi penulis menyarankan agar memperhatikan lingkungan kerja seperti fasilitas yang dimiliki dan kedisiplinan para pegawainya untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini terbatas pada dua variabel bebas yang mempengaruhi kinerja pegawai lingkungan kerja dan disiplin kerja. Untuk itu penulis menyarankan pada penelitian selanjut menyertakan variabel lain seperti, kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi. (2021). *Lingkungan Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai*. Nurjaya Publisher.
- Ahyari. (2019). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi Modern*. Enny Publishing.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Enny. (2019). *Lingkungan Kerja dan Produktivitas Karyawan*. Enny Publisher.
- Mulyadi. (2020). *Disiplin Kerja dan Penerapannya dalam Organisasi*. Putra & Aprianti Publishing.
- Nitisemito, A. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Enny Publishing.
- Nurjaya, N. (2021). *PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HAZARA CIPTA PESONA*. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74.
- Putra, A., & Aprianti, K. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima*. 8(1), 19–27. <https://sultanist.ac.id/index.php/sultanist>
- Putra, M. A., & Aprianti, D. (2020). *Manajemen Disiplin Kerja dalam Organisasi*. Putra & Aprianti Publishing.
- Reksohadiprojo, S., & Gitosudarmo, I. (2019). *Lingkungan Kerja dan Pengaruhnya pada Biaya Produksi*. Enny Publisher.
- Siswanto. (2021). *Disiplin Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan*. Nurjaya Publisher.