

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pemerintahan Daerah Kabupaten Banyuwangi

Lucky Miftakhul Huda*)

Budi Wahono**)

Khalikussabir***)

Email : luckyhuda007@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

The aim of this research is to find out how the work environment and work discipline influence employee performance at the Banyuwangi Regency Regional Government Office. The approach in this research is a quantitative approach. The population used in this research were Banyuwangi Regency Regional Government employees. Meanwhile, the sample used in the research was 111 employees at the Banyuwangi Regency Regional Government Office. The data collection technique used in this research used a questionnaire. And the analytical method used in this research is multiple linear regression using SPSS 20 for Windows. The results of this research show that the work environment partially has no significant effect on employee performance, work discipline partially has a significant effect on employee performance, work environment and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance.

Keywords: *Work environment, work discipline, employee performance*

Pendahuluan

Faktor utama dari kekuatan organisasi terletak pada sumber daya manusianya. Kinerja karyawan menjadi salah satu tolak ukur dalam penentuan keberhasilan organisasi. Semakin tinggi kinerja karyawan, semakin tinggi pula tingkat keberhasilan organisasinya. Menurut Hasibuan (2009:121) kinerja menjadi dasar dalam penilaian seorang karyawan atau sebuah organisasi, yang diperoleh dari hasil perwujudan pekerjaan oleh karyawan. Salah satu yang mendorong terciptanya kinerja yang baik bisa dilihat kepribadian dari seorang karyawan tersebut. Selain dari dalam diri seorang karyawan, hal yang juga memiliki pengaruh penting adalah lingkungan sekitar khususnya yang berada dalam lingkup pekerjaan itu sendiri.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja didefinisikan sebagai tempat bagi orang-orang yang melakukan pekerjaan dimana terdapat fasilitas penunjang guna menggapai tujuan perusahaan berdasarkan tujuan perusahaan. Fathurrahman, (2023) melakukan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimana hasilnya menunjukkan bahwasanya lingkungan kerja memberikan pengaruh positif pada kinerja karyawan secara signifikan. Selain itu Yuliantari & Prasasti (2020) juga menyebutkan bahwa lingkungan kerja ialah salah satu faktor yang sangat berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan karyawan.

Selain lingkungan kerja, terdapat beberapa hal yang juga menjadi suatu hal yang perlu digaris bawahi dalam mewujudkan kinerja pegawai yang baik diantaranya adalah disiplin kerja. (Salam, 2014:194). Disiplin adalah suatu sikap atau kondisi seseorang dalam bersikap hormat ketetapan dan aturan yang ada dalam lingkungan kerjanya. Oleh karena itu apabila ketetapan dan aturan yang berlaku tersebut dilanggar, maka orang tersebut memiliki sikap disiplin kerja yang kurang baik atau buruk.

Badan Pemerintahan Daerah Kabupaten Banyuwangi termasuk salah satu instansi pemerintahan. Pegawai Pemda adalah perangkat pemerintahan wilayah kabupaten yang terpilih untuk melaksanakan tugas pemerintah di tingkat wilayah Kabupaten Banyuwangi. Pegawai Pemda bekerja untuk masyarakat sehingga setiap pegawai tentu harus memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat. Fenomena yang terjadi pada kantor Pemda Kabupaten Banyuwangi masih dijumpai adanya pegawai yang sering datang terlambat masuk kerja, adanya pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan masih ada beberapa pegawai yang meninggalkan tugasnya pada saat jam kerja tanpa adanya keterangan, Tidak hanya itu, pada waktu jam-jam pekerjaan yang menumpuk terkadang pegawai hanya aktif dalam sosial media sehingga pekerjaan tidak mampu terselesaikan sesuai dengan target.

Landasan Teori

Penelitian pertama Sihalohe & Siregar (2019) meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Super Setia Sagita Medan. Hasil penelitian memperoleh bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang kedua adalah penelitian Andrian et al (2023) melakukan penelitian mengenai judul pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT First Media Cabang Jakarta. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ketiga yang dilakukan oleh Hardiansyah & Bahrin (2023) meneliti mengenai judul pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini memperoleh hasil yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian keempat yang dilakukan oleh Widhiantara et al (2023) meneliti tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada karyawan FIF Group. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian kelima oleh Oktavia & Fernos (2023) meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada karyawan Dispenduk Kota Padang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya Penelitian Warongan (2022) dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisa bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian, dapat diketahui variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel independen yang terdiri dari Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja dinyatakan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2018) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Amstrong & Baron (1998:15), kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil pekerjaan yang berkaitan erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan kontribusi ekonomi yang diberikan.

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2017) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, bukan berasal dari internal pegawai. Terapi lingkungan kerja mampu mempengaruhi pegawai dalam kinerjanya.

Lingkungan kerja merujuk kepada segala faktor di lingkungan karyawan atau pegawai bekerja yang dapat berdampak pada kinerja mereka, seperti suhu, kelembapan udara, sirkulasi udara, pencahayaan, tingkat kebisingan, kebersihan, dan ketersediaan peralatan kerja yang memadai (Isyandi, 2004:134).

Disiplin Kerja

Hasibuan menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan tindakan disiplin dan patuh seseorang terhadap peraturan-peraturan dan norma-norma organisasi (Hasibuan, 2009:237). Sinungan (2008:146) mengungkapkan bahwa disiplin adalah manifestasi dari perbuatan dan perilaku seseorang atau kelompok yang terdiri dari kepatuhan dan ketaatan masyarakat pada aturan dan ketentuan yang berlaku yang telah diatur oleh pemerintah.

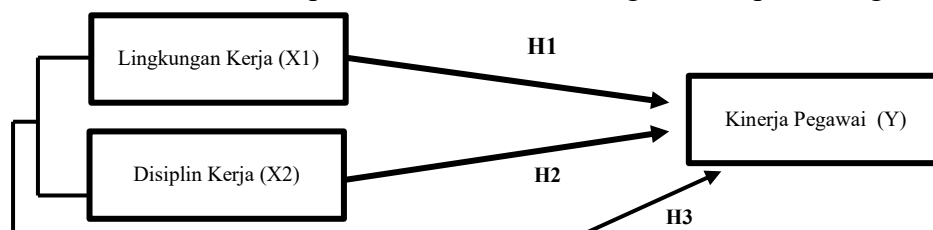
Hubungan antar variabel

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja didefinisikan sebagai suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana terdapat fasilitas penunjang di dalamnya guna menggapai tujuan perusahaan berdasarkan visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja yang baik tentunya akan mendorong setiap karyawan untuk maksimal dalam bekerja. Akan tetapi jika lingkungan kerja kurang memberikan dukungan dapat mempengaruhi kerja ke arah yang tidak baik. Penelitian yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu penelitian oleh (Fathurrahman, 2023) yang hasilnya menunjukkan bahwasanya lingkungan kerja memberikan pengaruh positif pada kinerja karyawan secara signifikan. Selain itu Yuliantari & Prasasti (2020) juga menyebutkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan seorang karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Winna & Sazly (2019) menyebutkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini serupa dengan penelitian yang sebelumnya juga telah dilakukan oleh Lestari & Afifah (2020), Wahyudi (2019). Hal ini didukung juga dengan hasil penelitian terbaru yang dilakukan oleh Yuliantini & Suryatiningsih (2021) dalam penelitiannya disebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ada karyawan PT ISS Indonesia.

Kerangka Konseptual

Dari teori yang diuraikan sebelumnya dan berdasarkan penelitian terdahulu yang disebutkan dalam penelitian ini. Maka dari itu dapat di Gambarkan kerangka konseptual sebagai berikut :



Hipotesis

Dari kerangka konseptual yang telah dibuat. Berdasarkan hipotesis diatas dapat di rumuskan:

H₁ : lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja

H₂ : terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja

H₃ : terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja

Metodologi Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini merupakan pendekatan kuantitatif. Dimana pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan antar variabel, memberikan deskripsi statistik, menaksir dan meramalkan hasilnya.

Lokasi Dan Waktu Penelitian

Lokasi yang dijadikan objek pada penelitian ini adalah Jln Jendral Ahmad Yani Kabupaten Banyuwangi dengan objek pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Banyuwangi. Penelitian ini terpusat pada manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Banyuwangi.

Waktu penelitian ini dilakukan mulai bulan Agustus sampai dengan bulan Oktober 2023.

Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini populasinya adalah pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Banyuwangi. Jumlah pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Banyuwangi per tahun 2023 sebanyak 162 pegawai.

Setelah dihitung menggunakan Rumus Slovin menurut Sugiyono 2018 didapatkan sampel sebanyak 115 sampel. Tetapi pada uji validitas dan reliabilitas di terdapat beberapa jawaban responden yang tidak valid oleh karena itu sampel dikurangi menjadi 111 sampel. Maka penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 111 responden..

Definisi Konsep Variabel dan Operasional Variabel

Kinerja Pegawai

Adapun indikator untuk mengukur kinerja karyawan antara lain (Moehariono, 2014:108):

- Kuantitas
- Kualitas
- Ketepatan waktu
- Efektivitas

Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018:70) diantaranya adalah:

- Pencahayaannya Cahaya
- Warna
- Udara
- Suara

Disiplin Kerja

Adapun indikator untuk mengukur disiplin kerja antara lain (Soejono, 2000:67) :

- Hadir tepat waktu
- Mentaati ketentuan jam kerja
- Menggunakan peralatan kantor dengan baik
- Ketaatan terhadap aturan kantor

Metode Pengumpulan Data dan Sumber Data

Sumber data pada penelitiann ini yakni menggunakan sumber data primer dan data sekunder sedangkan kuesioner yakni metode pengumpulan data yang dikenakan dalam penelitian ini.

Hasil Penelitian

Hasil Uji Validitas

Variabel	Instrumen	Total Correlation	R Tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0.782	0.195	Valid
	Y.2	0.879	0.195	Valid
	Y.3	0.862	0.195	Valid
	Y.4	0.820	0.195	Valid
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0.697	0.195	Valid
	X1.2	0.680	0.195	Valid
	X1.3	0.693	0.195	Valid
	X1.4	0.696	0.195	Valid

Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0.834	0.195	Valid
	X2.2	0.854	0.195	Valid
	X2.3	0.829	0.195	Valid
	X2.4	0.834	0.195	Valid

Sumber : Data primer yang diolah SPSS, tahun 2023

Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi sebesar 5% karena merupakan penelitian sosial.

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pada uji Validitas menunjukkan bahwasanya setiap data instrument pada bagian total *correlation* lebih besar dari r tabel sehingga dapat dikatakan bahwa semua data instrumen dari penelitian tersebut adalah valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas	Keputusan
Kinerja Pegawai (Y)	0.826	0.700	Reliabel
Lingkungan Kerja (X1)	0.774	0.700	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.826	0.700	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah SPSS, tahun 2023

Berdasarkan tabel hasil Uji Reliabilitas terlihat bahwa koefisien *Cronbach's Alpha* pada variabel Kinerja Pegawai (Y) = 0.826 Lingkungan Kerja (X1) = 0.774, dan Disiplin kerja (X2) = 0.826. Semua variabel memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* > 0,700 sehingga seluruh item pernyataan pada variabel penelitian dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		111
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.65091615
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.067
	Negative	-.106
Kolmogorov-Smirnov Z		1.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.167

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data primer yang diolah SPSS, tahun 2023

Dari tabel hasil Uji Normalitas menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0.167, lebih besar dari 0.05, maka dapat dikatakan bahwa data dari penelitian ini berdistribusi normal.

Model Persamaan Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			Tolerance
(Constant)	2.328	1.269		1.835	.069	
1 X1	.084	.081	.081	1.040	.301	.643
X2	.761	.084	.708	9.055	.000	.643

Berdasarkan Tabel Model Regresi Linier Berganda dapat dirumuskan model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 2.328 + 0.084X_1 + 0.761X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Variabel Independen

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Disiplin Kerja

e = error

Dari model regresi tersebut, maka dapat dijelaskannya hasil dari regresi berganda sebagai berikut:

- Nilai konstanta menunjukkan positif yakni 2.238. artinya apabila semua variabel independen memiliki nilai nol. Maka variabel dependen akan bernilai positif.
- Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_1) menunjukkan Positif, menyatakan bahwa apabila variabel penelitian Lingkungan Kerja meningkat, maka Kinerja akan meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan.
- Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X_2) menunjukkan Positif, menyatakan bahwa apabila variabel penelitian Disiplin Kerja meningkat, maka kinerja akan meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Uji Asumsi Klasik

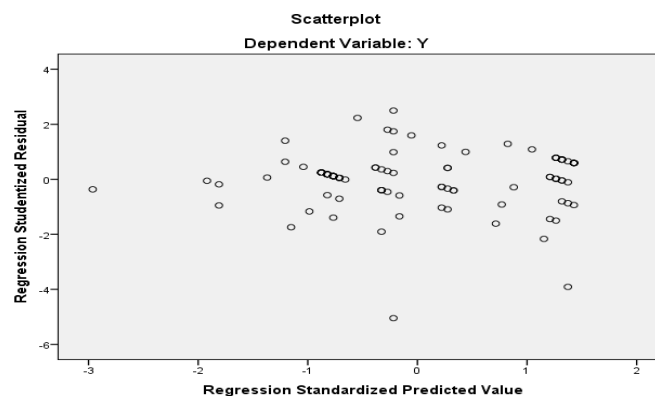
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	0.643	1.555	Bebas Multikoleniaritas
Disiplin Kerja (X_2)	0.643	1.555	Bebas Multikoleniaritas

Sumber : Data primer yang diolah SPSS, tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4.10 hasil Uji Multikolinieritas masing-masing variabel memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0.10. dan Nilai VIF masing-masing variabel kurang 10 yang artinya tidak terjadi multikoleniaritas pada setiap variabel yang ada.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data primer yang diolah SPSS, tahun 2023

Berdasarkan Gambar Grafik Scatterplot Hasil Uji Heterokesdatisitas dapat dilihat bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas pada setiap variabel yang ada.

Uji Hipotesis

Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	260.851	2	130.425	73.338	.000 ^b
Residual	192.068	108	1.778		
Total	452.919	110			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

Sumber : Data primer yang diolah SPSS, tahun 2023

Berdasarkan pada tabel hasil Uji Simultan diperoleh nilai F sebesar 73.338 sedangkan nilai signifikasi F sebesar $0.000 < 0.05$. Dapat dikatakan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak menunjukkan bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.328	1.269			1.835
1 X1	.084	.081	.081		1.040
X2	.761	.084	.708		9.055

Sumber : Data primer yang diolah SPSS, tahun 2023

Dari tabel 4.13 Uji Parsial menunjukkan bahwa sebagai berikut:

- 1) Nilai t test pada variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 1.040 dengan signifikansi t sebesar 0.301. maka dapat diperoleh hasil nilai t hitung $1.040 < t \text{ tabel } 1.662$ dan signifikansi $0.301 > 0.050$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_2 ditolak dan H_0 diterima. Dari hal tersebut dapat dikatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai
- 2) Nilai t test pada variabel Budaya Organisasi (X2) sebesar 9.055 dengan signifikansi t sebesar 0.000. maka dapat diperoleh hasil nilai t hitung $9.055 > t \text{ tabel } 1.662$ dan signifikansi $0.000 < 0.05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_3 diterima dan H_0 ditolak. Dari hal tersebut dapat dikatakan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Koefisien Determinasi R^2 Square

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.759 ^a	.576	.568	1.33357

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah SPSS, tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.14 hasil Uji Koefisien Determinasi R^2 Square menunjukkan bahwa variabel dependen yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel independen Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai *Adjusted R Square* Sebesar 0.568 hal ini berarti seluruh variabel dependen memiliki kontribusi sebesar 56.8% terhadap variabel Independen, Sedangkan 43.2% didukung faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Implikasi secara simultan

Berdasarkan analisis data diperoleh hasil secara simultan memiliki nilai signifikansi sebesar 0.00 lebih kecil dari 0.05. oleh karena itu dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Dalam Kasmir (2018) disebutkan bahwa terdapat berbagai faktor yang memengaruhi performa dan tingkah laku karyawan. Faktor-faktor tersebut meliputi kemampuan dan keahlian, pengetahuan, desain pekerjaan, kepribadian, motivasi, semangat kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya perusahaan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan kedisiplinan kerja. Teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2018) didukung oleh penelitian Sihloho & Siregar (2019), Andrian et al (2023), Hardiansyah & Bahrin (2023), Widhiantara et al (2023), dan Oktavia & Fernos (2023) yang mengatakan bahwa Lingkungan kerja dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Implikasi secara parsial

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil pembahasan diatas menjelaskan variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0.02 lebih besar 0.30 dari 0.05. oleh karena itu dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pemberian lingkungan kerja yang nyaman menciptakan perasaan perlindungan dan memberikan kesempatan bagi para karyawan untuk bekerja dengan maksimal. Apabila karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja di mana mereka bekerja, mereka akan merasa betah dan mampu menjalankan tugas mereka dengan efektif selama waktu kerja. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak memadai, maka kinerja karyawan dapat mengalami penurunan. Menurut oleh Simanjuntak (2003), lingkungan kerja adalah semua alat dan peralatan yang digunakan dalam pekerjaan, serta lingkungan sekitar di mana seseorang bekerja. Selain itu, lingkungan kerja juga mencakup metode kerja yang digunakan dan pengaruhnya terhadap performa kerja, baik secara individu maupun dalam kelompok.

Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, semakin baik lingkungan kerja, kinerja pegawai justru menjadi lebih rendah. Hal ini cukup beralasan karena variabel lingkungan kerja yang diukur melalui indikator Kombinasi warna yang ada diruangan kerja dalam kategori baik dan menunjukkan respon paling rendah oleh pegawai sehingga dapat diasumsikan bahwa kombinasi warna yang ada ditempat kerja dapat menimbulkan pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh penelitian Warongan (2022), Wulan (2020), dan Sabilalo (2020) yang mengatakan bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Pembahasan diatas menjelaskan bahwa variabel Disiplin kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0.00 lebih kecil dari 0.05. oleh karena itu dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Disiplin merupakan sikap dan tingkah laku yang menunjukkan tanggung jawab terhadap kehidupan tanpa adanya tekanan dari pihak lain. Keyakinan bahwa sikap dan perilaku ini memberikan manfaat baik bagi individu maupun masyarakat menjadi dasar yang mereka anut. Masalah ini terkait dengan keinginan dan keterampilan individu untuk menyesuaikan kepentingannya sendiri dan mengontrol diri agar sesuai dengan norma, aturan, hukum, dan kebiasaan yang berlaku dalam lingkungan sosial budaya di sekitarnya (Salam, 2014). Keberdisiplinan mencerminkan kondisi atau sikap yang menunjukkan penghargaan karyawan terhadap aturan-aturan dan keputusan-keputusan perusahaan. Jika aturan dan ketentuan yang ada di perusahaan diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan akan menunjukkan tingkat disiplin kerja yang rendah. Sebagai gantinya, jika karyawan patuh terhadap kebijakan perusahaan, tersebut mengindikasikan bahwa ada kedisiplinan yang kuat. Kasmir (2018) menjelaskan bahwa Disiplin Kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Sehingga Disiplin Kerja yang melekat pada organisasi akan mempengaruhi pegawai dalam menghasilkan kinerja mereka. Hal ini didukung oleh penelitian Andrian et al (2023), Hardiansyah & Bahrin (2023), dan Widhiantara et al (2023) yang mengatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Simpulan

- 1) Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Pemerintahan Daerah Kabupaten Banyuwangi.
- 2) Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pemerintahan Daerah Kabupaten Banyuwangi.
- 3) Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pemerintahan Daerah Kabupaten Banyuwangi.

Referensi

Amstrong, Michael dan Angelo Baron, 1998, Performance Management. London: Institute of Personal and Development.

- Andriani, Jeni., Ninik Anggraini., Rr. Ayu Metarini. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT First Media Tbk Cabang Jakarta Selatan . *Scientific Jurnal*. Vol 6 No 2
- Fathurrahman, Muhammad., santi nururly., Mukmin Suryatni. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Operation Pada PT Telkom Akses Mataram. *Jurnal Magister Manajemen*. Vol. 12 Issue. 2
- Hardiansyah, Aldi., Khairul Bahrn. (2023). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agro Muara Rupit . *JEMS*. Vol 4 no. 1
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi revisi cetakan ke tiga belas). Jakarta: PT Bumi Aksara
- Isyandi, 2004:134)
- Kartika Yuliantari & Ines Prasasti. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1), 1–82. diakses 22 Juni 2022 <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.7699>
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok; Rajawali Pers.
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi kasus pada PT Ardena Artha Mulia bagian produksi). 3(1), 93–110.
- Nitisemito, A. S. (2017). *Manajemen Personalial (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas*. Jakarta; Ghalia Indonesia.
- Oktavia, Reffi., Jhon Fernos. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal ECONOMINA*. Vol. 2 No. 4
- Salam, A. (2014). *Manajemen Insani Dalam Bisnis*. Pustaka Pelajar.
- Sazly, S., & Winna. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat. *Perspektif*, 17(1), 77–83.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sihaloho, Ronal Donra., Hotlin Siregar. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah*. Vol. 9 No. 2
- Sinungan, M. (2008). *Produktivitas*. PT. Bumi Aksara.
- Wahyudi.2019.Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*.Vol 2 No 3.
- Warongan, B. U., Dotulong, L. O., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 963-972.
- Widhiantara, Putu Arya Wiweka., I Wayan Sujana., Ni Nyoman Ari Novarini. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Fifgroup Cabang Kuta. *Jurnal EMAS*. Vol. 4 No. 1
- Yuliantini, T., & Suryatiningsih, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT ISS Indonesia). *Populis : Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 6(2), 104–120.

Lucky Miftahul Huda *) adalah Mahasiswa FEB Unisma.

Budi Wahono **) adalah Dosen Tetap FEB Unisma.

Khalikussabir ***) adalah Dosen Tetap FEB Unisma.