

The Influence Of Work Environment And Work Discipline On Employee Performance Public Works And Spatial Planning Office Tasikmalaya City

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya

Genta Abdillah Nirwana ^{1)*}; Kusuma Agdhi Rahwana ²⁾; Dudu Risana ³⁾

^{1,2,3)} Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email: ¹⁾ genta.abil0512@gmail.com, ²⁾ kusumaagdhi@unper.ac.id, ³⁾ dudu.risana2017@gmail.com

How to Cite :

Nirwana, A. G., Rahwana, A. K., Risana, D. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya). JURNAL EMBA, 1 (2). DOI: <https://doi.org/10.37676/emba>

ARTICLE HISTORY

Received [26 Agustus 2024]

Revised [28 September 2024]

Accepted [5 Oktober 2024]

KEYWORDS

Work Environment, Work Discipline, Employee Performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey, data yang diperoleh langsung melalui kuesioner kepada 83 responden yang diambil dari Pegawai Negeri Sipil (PNS). Penarikan sampel menggunakan sampling jenuh dan analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya secara simultan. Sedangkan secara parsial, lingkungan kerja menunjukkan nilai positif dan pengaruh yang signifikan, dan untuk disiplin kerja menunjukkan nilai positif akan tetapi tidak berpengaruh secara signifikan.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work environment and work discipline on employee performance in civil servants at the Tasikmalaya City Public Works and Spatial Planning Office. The research method used is survey method, data obtained directly through questionnaires to 83 respondents taken from civil servants. Sample withdrawal using saturated sampling and the analysis used in this study is multiple regression analysis. Based on the results of the study, it is known that the work environment and work discipline have a positive and significant effect on the performance of employees of the Tasikmalaya City Public Works and Spatial Planning Office simultaneously. While partially, the work environment shows a positive value and significant effect, and for work discipline shows a positive value but has no significant effect.

PENDAHULUAN

Manajer perusahaan saat ini harus berjuang untuk mencapai kesempurnaan. Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam manajemen organisasi. Penggunaan, pengembangan, evaluasi, kompensasi, dan administrasi karyawan individu dalam perusahaan atau kelompok karyawan dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia. Untuk memanfaatkan sumber daya manusia dengan baik dan mewujudkan potensinya, perlu untuk memahami kebutuhan individu dan organisasi. Pencapaian tujuan, visi, dan misi organisasi sangat bergantung pada peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja dan disiplin kerja merupakan dua aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Oleh karena itu, sangat penting untuk memahami bagaimana budaya tempat kerja dan standar kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Fattah (2017) menyatakan bahwa kata "kinerja" berasal dari bahasa Inggris "performance", yang menunjukkan hasil yang diinginkan dari suatu perilaku. Artinya, kinerja pegawai adalah hasil dari kerja yang dilakukan dalam melakukan suatu pekerjaan. Kinerja organisasi berfungsi sebagai landasan untuk mencapai tujuannya. Kualitas sumber daya manusia yang terlibat dalam bekerja untuk bisnis memiliki dampak yang signifikan terhadap seberapa baik kemampuannya untuk meningkatkan kinerja.

Perusahaan atau Organisasi membutuhkan lingkungan kerja yang positif untuk mencapai kinerja pegawai. Kenyamanan pegawai dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja mereka. Hasilnya akan menguntungkan jika pegawai merasa puas dan nyaman dalam pekerjaan mereka. Sedarmayati (2021:2) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya. Berdasarkan pengetahuan ini, tempat kerja dipandang terdiri dari unsur-unsur psikologis seperti hubungan dengan rekan kerja dan orang lain, selain bentuknya yang nyata, terlihat, dan dapat diraba. Aspek-aspek seperti ruang kerja, budaya perusahaan atau organisasi, interaksi antar-pegawai, dan komunikasi, semuanya termasuk dalam lingkungan kerja.

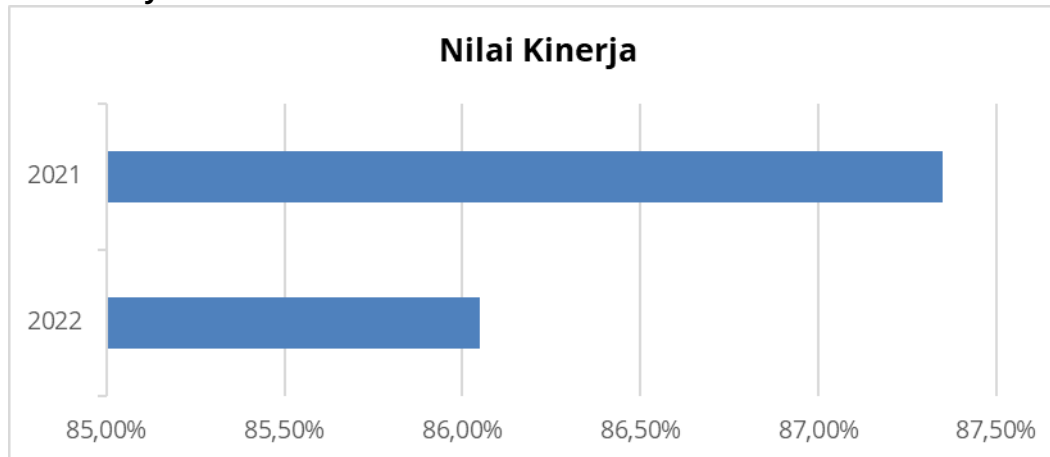
Elemen-elemen ini dapat mendorong atau menghalangi pekerja untuk bekerja dengan kapasitas penuh mereka. Sebaliknya, disiplin kerja mengacu pada seberapa baik orang mengikuti prosedur, menjaga ketertiban, dan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka. Hubungan yang rumit antara kedua aspek ini dan kinerja karyawan dapat dipahami dengan lebih baik untuk mendapatkan wawasan yang berguna dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas karyawan.

Untuk mencapai kinerja karyawan yang baik, suasana kerja yang positif saja tidak cukup, tetapi juga diperlukan etika kerja yang kuat. Disiplin, menurut Hasibuan (2020:193), adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, baik secara sukarela maupun terpaksa, seseorang akan bersedia mengikuti peraturan dan memenuhi tanggung jawabnya.

Hal ini akan menghasilkan kinerja yang tinggi karena pengembangan pekerja yang disiplin akan meningkatkan hasil kerja baik dari segi volume maupun kualitas, yang akan membantu dalam mencapai visi dan tujuan perusahaan, yang merupakan tujuan utamanya. Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (PUTR) Kota Tasikmalaya merupakan unit lembaga yang membantu Walikota dalam melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah tertentu dan tugas pembantuan di bidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang.

Dinas PUTR Kota Tasikmalaya ini berlokasi di Jl. Noenoeng Tinasaputra No.5, Kelurahan Kahuripan, Kecamatan Tawang, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat 46115. Dengan perubahan dinamika perkotaan yang terus terjadi, pengembangan kinerja pegawai menjadi semakin penting di Dinas PUTR Kota Tasikmalaya. Kewajiban yang dibebankan kepada masyarakat untuk menyediakan layanan infrastruktur yang berkualitas tinggi menyoroti perlunya memiliki pegawai yang bekerja dengan sebaik-baiknya.

Tabel 1 Data Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya Tahun 2021-2022



Sumber: Hasil Olah Data Peneliti

Berdasarkan Tabel yang merupakan hasil penilaian kinerja pegawai dapat terlihat bahwa kinerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya masih berada dibawah 90% dalam penilaian kinerja tersebut, dan juga mengalami penurunan yang awalnya pada tahun 2021 di angka 87,35% menjadi 86,05% di tahun 2022. Hal ini mengindikasikan adanya masalah pada pegawai dalam melakukan pekerjaannya tersebut.

Menurut salah satu pegawai Dinas PUTR, masalah tersebut biasanya terjadi dikarenakan beberapa faktor seperti absensi karena ketidakhadiran atau keterlambatan dan juga adanya tren fluktuatif yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Ada sebagian pegawai yang merasa di lingkungan kerja mereka tidak nyaman dengan situasi dan kondisi di lingkungan kerja sehingga menyebabkan kinerja pegawai tersebut turun. Ada pada saatnya pegawai tersebut merasa nyaman dengan lingkungan kerja sehingga kinerja pegawai tersebut mengalami kenaikan. Hal ini dapat menyebabkan penurunan kuantitas yang merupakan masalah dari kinerja pegawai, dan ini juga merupakan masalah dari pada tanggungjawab pekerja.

Tabel 2 Absensi Tidak Hadir / Telat Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya

Bulan	Tidak Hadir	Telat
November 2022	4 orang	10 orang
Desember 2022	8 orang	39 orang

Sumber: Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya

Berdasarkan Tabel yang merupakan absensi dari data absensi Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya masih ada pegawai yang melalaikan tanggung jawabnya dengan ketidakhadiran atau keterlambatan yang dimana akan dapat menyebabkan penurunan kuantitas dan juga masalah dari kinerja pegawai. Berdasarkan uraian masalah yang telah dipaparkan, maka peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya".

LANDASAN TEORI

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Karena dapat berdampak

pada pekerjaan yang dihasilkan, setiap perusahaan atau organisasi harus berusaha untuk memberikan dampak positif pada tenaga kerjanya. Peningkatan produktivitas, retensi pekerja, dan kesejahteraan dapat dikaitkan dengan lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Oleh karena itu, perusahaan atau organisasi sering kali berupaya untuk menumbuhkan suasana di tempat kerja yang mendukung pertumbuhan pribadi dan profesional pekerja. Menurut Afandi (2018: 65), bahwa "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya pendingin ruangan / air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya". Menurut Enny (2019:56), bahwa "Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan". Berdasarkan pendapat beberapa ahli, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada dekat dengan karyawan dalam melakukan pekerjaannya, baik secara fisik maupun psikis dan hal tersebut dapat mempengaruhi pekerja.

Disiplin Kerja

Disiplin adalah kondisi dalam organisasi ketika karyawan berperilaku sesuai dengan aturan dan standar perilaku yang dapat diterima organisasi. Disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Menurut Sutrisno (2019: 85), bahwa "Disiplin Kerja adalah sikap ketersediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi". Menurut Hasibuan (2018: 193), bahwa "Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi, seseorang akan bersedia mematuhi peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa". Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan karyawan yang sesuai dengan peraturan perusahaan sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang agar tidak melakukan keteledoran, kelalaian, penyimpangan dalam melakukan pekerjaan.

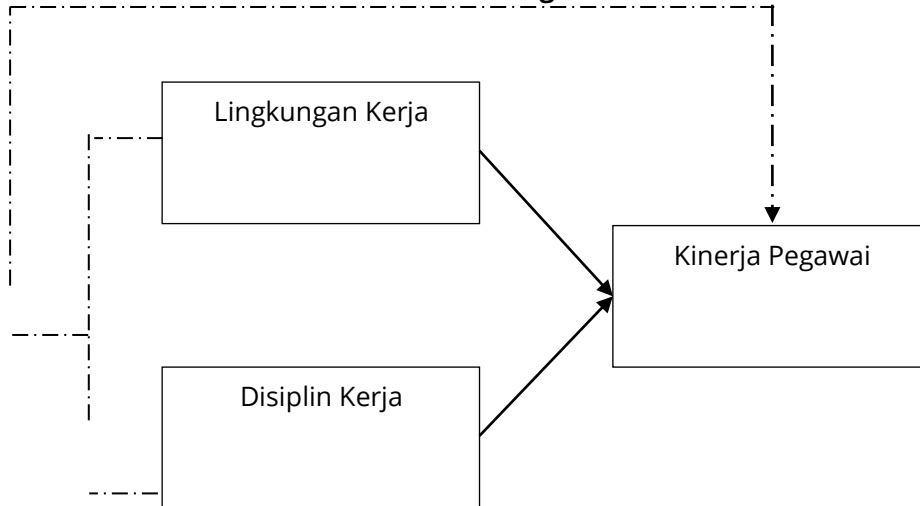
Kinerja Pegawai

Kinerja berarti hasil kerja dari seorang pekerja, dan merupakan sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur baik kualitas maupun kuantitasnya. Menurut Budiasa (2021;15), bahwa "Kinerja adalah kemampuan seseorang dalam memanfaatkan sumberdaya yang dimiliki untuk mencapai hasil pekerjaan baik secara kualitas maupun kuantitas, kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tatacara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan". Menurut Wibowo (2022:54), bahwa "Kinerja dinyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut".

Menurut Mangkunegara (2020:61) bahwa "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Dari beberapa pengertian yang diungkapkan menurut para ahli, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja, tingkat pencapaian dan sebuah proses untuk menetapkan apa yang harus dicapai dari apa yang dikerjakannya, dan pendekatannya untuk mengelola dan pengembangan manusia.

Dalam penelitian ini di gambarkan suatu kerangka pemikiran sebagai berikut :

Gambar 1 Kerangka Pemikiran



Keterangan:

———— = Pengaruh parsial

- - - - - = Pengaruh simultan

METODE PENELITIAN

Metode

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian Kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian survei. Menurut Sugiyono (2019: 57) “Metode Survei adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan atau (wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan”.

Alat Analisis Data

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel dimana dua variabel merupakan variabel bebas / variabel independent yaitu Lingkungan Kerja (X_1) Disiplin Kerja (X_2) serta satu variabel merupakan variabel terikat atau dependent yaitu Kinerja Pegawai (Y), sehingga alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai,

a = Konstanta dari keputusan regresi,

b_1 = Koefisiensi regresi variabel X_1 (Lingkungan Kerja),

b_2 = Koefisiensi regresi variabel X_2 (Disiplin Kerja),

e = Error / variabel lain yang tidak diteliti

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Deskripsi hasil penelitian ini akan menunjukkan pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Survei pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya). Setiap Variabel yang telah diteliti akan dibahas dan dianalisis untuk menjawab hipotesis yang terdapat dalam penelitian.

Uji Validitas

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X₁)

No. Item	R hitung	R tabel 5% (df = (N-2))	Kriteria
X1.1	0,587	0,215	Valid
X1.2	0,632	0,215	Valid
X1.3	0,606	0,215	Valid
X1.4	0,634	0,215	Valid
X1.5	0,521	0,215	Valid
X1.6	0,642	0,215	Valid

Sumber: Data Primer di Olah SPSS versi 25, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat terlihat bahwa dari seluruh pernyataan variabel Lingkungan Kerja (X₁) tersebut dinyatakan valid. Pernyataan-pernyataan tersebut dianggap valid karena nilai r hitung > r tabel serta memiliki nilai positif.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X₂)

No. Item	R hitung	R tabel 5% (df = (N-2))	Kriteria
X2.1	0,546	0,215	Valid
X2.2	0,537	0,215	Valid
X2.3	0,516	0,215	Valid
X2.4	0,509	0,215	Valid
X2.5	0,533	0,215	Valid
X2.6	0,521	0,215	Valid
X2.7	0,549	0,215	Valid
X2.8	0,543	0,215	Valid

Sumber: Data Primer di Olah SPSS versi 25, 2024

Berdasarkan table di atas, terlihat bahwa semua pernyataan variabel Disiplin Kerja (X₂) telah dinyatakan valid. Pernyataan-pernyataan tersebut dianggap valid karena memiliki nilai r hitung > r tabel serta memiliki nilai positif.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

No. Item	R hitung	R tabel 5% (df = (N-2))	Kriteria
Y.1	0,505	0,215	Valid
Y.2	0,538	0,215	Valid
Y.3	0,588	0,215	Valid
Y.4	0,468	0,215	Valid
Y.5	0,512	0,215	Valid
Y.6	0,530	0,215	Valid
Y.7	0,516	0,215	Valid

Y.8	0,519	0,215	Valid
Y.9	0,500	0,215	Valid
Y.10	0,476	0,215	Valid

Sumber: Data Primer di Olah SPSS versi 25, 2024

Berdasarkan table di atas, terlihat bahwa semua pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) telah dinyatakan valid. Pernyataan-pernyataan tersebut dianggap valid karena nilai r hitung > r tabel serta memiliki nilai positif.

Uji Reliabilitas

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Hasil Uji Reliabilitas
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,649	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,633	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,687	Reliabel

Sumber: Data Primer di Olah SPSS versi 25, 2024

Hasil pengujian Reliabilitas dapat dilihat dari Reliability Statistics pada kolom Cronbach's Alpha. Tabel menjelaskan tentang nilai koefisien Cronbach's Alpha variabel Lingkungan Kerja (X₁) yaitu 0,649, variabel Disiplin Kerja (X₂) yaitu 0,633, dan variabel Kinerja Pegawai (Y) yaitu 0,687 dapat dianggap reliabel, karena hasil Cronbach's Alpha > 0,60.

Uji Normalitas

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,97362873
Most Extreme Differences	Absolute	,072
	Positive	,065
	Negative	-,072
Test Statistic		,072
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Output SPSS versi 25, 2024

Berdasarkan tabel uji normalitas one sample Kolmogorov-Smirnov, hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai asym..Sig 0,200 > 0,05 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,963	5,173		5,019	,000
	Lingkungan Kerja	,317	,136	,260	2,335	,022

Disiplin Kerja		,158	,156	,112	1,011	,315
Coefficients^a						
Model					Collinearity Statistics	
					Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	Lingkungan Kerja				,911	1,098
	Disiplin Kerja				,911	1,098

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS versi 25, 2024

Hasil pengujian menggunakan SPSS versi 25 menghasilkan nilai pada kolom Variance Inflation Factor (VIF) yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja ($1,098 < 10$) dan Disiplin Kerja ($1,098 < 10$). Selain itu pada kolom Tolerance, nilai Lingkungan Kerja ($0,911 > 0,10$) dan Disiplin Kerja ($0,911 > 0,10$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja tidak mengalami multikolinearitas, sehingga pada persyaratan uji multikolinearitas terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations				
			Lingkungan Kerja	Disiplin Kerja
Spearman's rho	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	1,000	,371**
		Sig. (2-tailed)	.	,001
		N	83	83
	Disiplin Kerja	Correlation Coefficient	,371**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,001	.
		N	83	83
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-,110	-,025
		Sig. (2-tailed)	,322	,822
		N	83	83

Correlations				
			Unstandardized Residual	
Spearman's rho	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	-,110	
		Sig. (2-tailed)	,322	
		N	83	
	Disiplin Kerja	Correlation Coefficient	-,025	
		Sig. (2-tailed)	,822	
		N	83	
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1,000	
		Sig. (2-tailed)	.	
		N	83	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Output SPSS versi 25, 2024

Hasil pengujian menggunakan SPSS versi 25 menghasilkan nilai signifikansi yang menunjukkan Lingkungan Kerja Sig. ($0,322 > 0,05$) dan Disiplin Kerja Sig. ($0,822 > 0,05$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada indikasi heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Uji Autokorelasi

Tabel 10 Hasil Uji Autokorelasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	,469	5,142			,091	,928
Lingkungan Kerja	-,016	,136	-,014		-,120	,905
Disiplin Kerja	7,725E-5	,155	,000		,000	1,000
Lag	,032	,112	,032		,282	,779

a. Dependent Variable: Unstandardized Residual

Sumber: Output SPSS versi 25, 2024

Hasil pengujian autokorelasi menunjukkan bahwa Lag Sig. sebesar 0,779 > 0,05 yang artinya tidak terjadi autokorelasi. Model regresi ini dapat digunakan untuk penelitian dan menguji hipotesis.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 11 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	25,963	5,173			5,019	,000
Lingkungan Kerja (X ₁)	,317	,136	,260		2,335	,022
Disiplin Kerja (X ₂)	,158	,156	,112		1,011	,315

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Output SPSS versi 25, 2024

Berdasarkan hasil output SPSS versi 25 pada Tabel diatas, diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 25,963 + 0,317X_1 + 0,1582X_2 + e$$

Interpretasi:

- Konstanta sebesar 25,963 menunjukkan bahwa dalam ketiadaan perubahan dalam Lingkungan Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) yang berkontribusi, maka Kinerja Pegawai (Y) sebesar 25,963. Persamaan regresi tersebut menyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) menunjukkan nilai positif, artinya memiliki kontribusi yang positif. Maka disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berdampak positif terhadap Kinerja Pegawai.
- Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X₁) memiliki nilai 0,317 artinya setiap kenaikan 1 satuan dalam variabel Lingkungan Kerja akan meningkatkan sebesar 0,317 satuan dalam Kinerja Pegawai. Sebaliknya setiap penurunan 1 satuan dalam Lingkungan Kerja akan menyebabkan penurunan sebesar 0,317 satuan dalam Kinerja Pegawai.
- Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X₂) memiliki nilai 0,158 artinya setiap kenaikan 1 satuan dalam variabel Disiplin Kerja akan meningkatkan sebesar 0,158 satuan dalam Kinerja Pegawai. Sebaliknya setiap penurunan 1 satuan dalam Disiplin Kerja akan menyebabkan penurunan sebesar 0,158 satuan dalam Kinerja Pegawai.

Tabel 12 Hasil Koefisien Korelasi dan Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	,312 ^a	,098	,075	4,023	,098	4,329	2	80	,016

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X₂), Lingkungan Kerja (X₁)

Sumber: Output SPSS versi 25, 2024

Berdasarkan hasil output SPSS, terlihat bahwa nilai korelasi simultan Lingkungan Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,312, serta nilai tersebut termasuk dalam kategori rendah. Nilai korelasi positif antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa jika Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja mengalami peningkatan, maka Kinerja Pegawai juga akan meningkat. Sebaliknya, jika Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja mengalami penurunan, maka Kinerja Pegawai kemungkinan akan mengalami penurunan.

Berdasarkan output SPSS, nilai R-Square adalah sebesar 0,098 atau 9,8% artinya besarnya pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan sebesar 9,8% terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan sisanya sebesar 90,2% merupakan faktor lain atau pengaruh faktor lain.

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh simultan antara variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya maka dilakukan uji simultan (Uji F).

Tabel 13 Hasil Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	140,110	2	70,055	4,329	,016 ^b
	Residual	1294,757	80	16,184		
	Total	1434,867	82			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X₂), Lingkungan Kerja (X₁)

Sumber: Output SPSS versi 25, 2024

Dari hasil output SPSS pada Tabel, terlihat bahwa nilai Sig.F memiliki nilai sebesar $0,016 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa Hipotesis alternatif (H_a) diterima, dan Hipotesis nol (H_o) ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Ini menunjukkan bahwa semakin baik Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja maka Kinerja Pegawai akan meningkat.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 14 Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,963	5,173		5,019	,000
	Lingkungan Kerja (X ₁)	,317	,136	,260	2,335	,022
	Disiplin Kerja (X ₂)	,158	,156	,112	1,011	,315

Coefficients^a

Model		Correlations		
		Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)			
	Lingkungan Kerja (X1)	,293	,253	,248
	Disiplin Kerja (X2)	,190	,112	,107

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Output SPSS versi 25, 2024

Untuk menilai signifikansi tingkat pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai, dilakukan dengan cara perbandingan terhadap nilai Sig. hasil perhitungan berdasarkan Tabel menunjukkan bahwa nilai Sig untuk Lingkungan Kerja adalah $0,022 < 0,05$. Oleh karena itu Hipotesis alternatif (Ha) diterima dan Hipotesis nol (Ho) ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya jika Lingkungan Kerja ditingkatkan maka akan semakin meningkatkan juga peningkatan Kinerja Pegawai.

Untuk menilai signifikansi tingkat pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai, dilakukan dengan cara perbandingan terhadap nilai Sig, hasil perhitungan berdasarkan Tabel menunjukkan bahwa nilai Sig untuk Disiplin Kerja adalah $0,315 > 0,05$. Oleh karena itu Hipotesis alternatif (Ha) ditolak dan Hipotesis nol (Ho) diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial Disiplin Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan hasil analisis, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja yang dirasakan oleh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya memiliki kriteria baik, sudah sesuai dan memadai dalam menunjang pegawai terutama pada ruang kerja fisik yang memadai untuk kenyamanan dan produktifitas. Disiplin Kerja yang dirasakan oleh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya memenuhi kriteria yang baik terutama pada menghargai pentingnya reputasi dengan mematuhi peraturan dan kebijakan yang berlaku. Serta Kinerja Pegawai yang dianggap oleh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya memiliki kriteria baik terutama dalam hal kualitas kerja pegawai telah memenuhi kriteria yang telah ditetapkan oleh unit lembaga.
2. Secara simultan baik Lingkungan Kerja maupun Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya secara bersama-sama variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.
3. Lingkungan Kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Artinya pegawai merasa lingkungan kerja sudah sesuai dan memadai dalam menunjang pegawai bekerja. Artinya Hipotesis Alternatif (Ha) diterima dan Hipotesis nol (Ho) ditolak.
4. Secara parsial Disiplin Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 1,25%, yang dapat membuktikan pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Saran

Dari uraian yang telah dijelaskan, berikut adalah beberapa saran yang dapat diajukan:

1. Berdasarkan skor terendah pada indikator Lingkungan Kerja yaitu mengenai “Di tempat kerja memberikan dukungan yang cukup untuk menjaga suasana kerja yang positif” meskipun termasuk pada kategori baik tetapi instansi Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya disarankan untuk mengevaluasi kembali dalam memberikan dukungan agar lebih memberikan suasana kerja yang lebih positif.
2. Berdasarkan skor terendah pada indikator Disiplin Kerja yaitu mengenai “Konsisten dalam memenuhi tenggat waktu yang telah disepakati untuk proyek-proyek atau tugas-tugas kerja” meskipun termasuk pada kategori baik tetapi instansi Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya disarankan harus terus memperhatikan kedisiplinan para pegawai seperti hendaklah membuat sanksi yang tegas serta tidak lupa untuk selalu mengevaluasi dalam beberapa periode tertentu sehingga tingkat kedisiplinan pada pegawai dapat ditaati dan diikuti sesuai prosedur yang ada sehingga disiplin kerja di Dinas PUTR dapat berjalan dengan maksimal.
3. Berdasarkan skor terendah pada indikator Kinerja Pegawai yaitu mengenai “Saya sering merencanakan jadwal kerja saya dengan cermat agar saya dapat menyelesaikan tugas-tugas tepat waktu” meskipun termasuk pada kategori baik tetapi instansi Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya disarankan selalu memperhatikan dan memberi dukungan kepada pegawai supaya pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu seperti mengutamakan pada peningkatan kompetensi dalam bekerja dengan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap kerja dan pengalaman bekerja dapat membuat penyelesaian pekerjaan selesai tepat waktu sehingga kinerja pegawai terus meningkat.
4. Saran bagi instansi guna meningkatkan kedisiplinan pegawai, disarankan mempertimbangkan lebih memberi dukungan kepada pegawai sebagai bentuk terhadap kedisiplinan mereka. Selain itu pertahankan dan perhatikan kualitas lingkungan kerja yang sudah terbukti efektif di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya. Upaya ini mencakup perhatian terhadap faktor-faktor seperti suhu udara di tempat kerja dan pencahayaan ruangan. Memastikan kondisi suhu yang nyaman dan penerangan yang memadai akan mendukung pegawai dalam menjalankan tugasnya dengan efisien serta merasa nyaman, sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja mereka.
5. Dari hasil penelitian ini, penulis memiliki beberapa saran yang dapat dipertimbangkan, antara lain
 - a. Untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai, disarankan agar Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya memperhatikan dan mengoptimalkan fasilitas lingkungan kerja.
 - b. Meskipun disiplin kerja memiliki pengaruh positif, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruhnya tidak signifikan. Oleh karena itu, diperlukan program-program pelatihan dan pengawasan yang lebih ketat untuk memastikan disiplin kerja lebih dipatuhi dan dipraktikkan oleh seluruh pegawai.
 - c. Implementasi program pembinaan dan penghargaan bagi pegawai yang menunjukkan disiplin dan kinerja yang baik dapat memotivasi pegawai lain untuk meningkatkan kinerja mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Aflakha, R. A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Aneka Usaha Lamongan. *MASTER: Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan*, 137-145.
- Afriyani, F. (2022). Upaya Membangun Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasional Berbasis Modal Sosial dan Disiplin Kerja. *Universitas Semarang*, 67-89.
- Alvonso, H. T. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 673-686.
- Arisanti, K. D. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi)*, 101-118.

- Budiasa. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Banyumas: Pena Persada.
- Bungin. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Komunikasi Ekonomi dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*. Depok: Prenamedia Group.
- Dewi, P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang: Unpam Press.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmaterra.
- Firmansyah. (2018). *Pengantar Manajemen Edisi Ke-1*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit.
- Ghozali. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: UNDIP.
- Haerul, S. M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5776-5784.
- Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayat. (2021). *Menyusun Instrumen Penelitian & Uji Validitas/Reliabilitas*. Health Books Publishing.
- Lily, B. E. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Meranti Omas Kabupaten Labura. *Journal of Economics, Business, & Entrepreneurship*, 5-11.
- Mangkunegara. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi Edisi XIV*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mardiana, W. F. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non-Medis pada Rumah Sakit Pelabuhan Palembang. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi*, 53-73.
- Marten, L. O. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Sorong Papua Barat. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 858-868.
- Mufida, I. I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Karoseri Meizam Body Repair). *JIAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)*, 158-164.
- Nazaruddinaziz, D. M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 1269-1275.
- Nurjaya. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*, 60-74.
- Priyanto. (2016). *Belajar alat analisis data dan cara pengolahannya dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Rahman, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pandeglang. Vol 7 No 1 (2021): *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal)*, 52-60.
- Ria, B. S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal El-Riyasah*, 102-118.
- Ridwan, A. M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Center of Economic Students Journal*, 318-329.
- Riyantoro, A. T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Desa Selango. *Jurnal Ekopendia: Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*, 17-24.
- Sedarmayanti. (2021). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sri, S. S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ekonomi Global*, 230-251.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sumiati, T. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kota Pariaman. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS)*, 40-46.
- Surbakti, N. Y. (2021). Analisis Disiplin Kerja Pegawai dan Lingkungan Kerja Kantor Kepala Desa Banjarsari Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor. *Digital Repository Universitas Quality Berastagi*, 7-37.
- Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetak Ke Sebelas*. Jakarta: Prananda Media Group.
- Wibowo. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Tumbuhnya Generasi Milenial di Era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0*. Depok: Rajawali Pers.
- Widyawati, E. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di dinas kelautan dan perikanan provinsi jawa timur. *Soetomo Business Review*, 106 - 112.
- Wildana, B. U. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor DPRD Di Kabupaten Enrekang. *JRIME : Jurnal Riset Manajemen dan Ekonomi*, 369-378.