

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Tamalanrea

A. Abrar Dirgahayu^{1*}, Muhsin Wahid², Abdul Talib Yunus³

email korespondensi: andidirga2017@gmail.com

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia^{1*}

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia^{2,3}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Tamalanrea. Permasalahan terkait peningkatan kinerja pegawai perlu dianalisis melalui faktor-faktor internal organisasi, termasuk kondisi lingkungan kerja dan tingkat kedisiplinan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik survei kepada 30 pegawai sebagai responden. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi IBM SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang mengindikasikan bahwa semakin kondusif dan mendukung lingkungan kerja, semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan pegawai. Selain itu, disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti bahwa tingkat kedisiplinan yang tinggi berkorelasi dengan peningkatan produktivitas dan tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugas. Secara simultan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa kombinasi lingkungan kerja yang nyaman dan tingkat disiplin yang baik mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai secara maksimal. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja serta memperkuat budaya disiplin guna mencapai kinerja organisasi yang lebih baik.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Performa karyawan merupakan elemen krusial bagi keberhasilan organisasi, khususnya pada sektor publik yang secara langsung bersentuhan dengan pelayanan masyarakat. Kantor kecamatan sebagai unit pemerintahan terdepan memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan administratif kepada publik, sehingga peningkatan kinerja pegawai menjadi prioritas utama. Faktor lingkungan kerja dan disiplin kerja diyakini sebagai dua aspek yang sangat memengaruhi produktivitas dan efektivitas pegawai dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja yang kondusif serta budaya disiplin yang kuat diharapkan mampu mendorong pegawai mencapai hasil kerja optimal. Asfar dan Anggraeni (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan melalui kenyamanan,

keamanan, dan fasilitas pendukung yang memadai. Selain itu, Zaenal Arifin dan Sasana (2022) menegaskan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja, dengan kontribusi pengaruh sebesar 62,8%, di mana pegawai yang disiplin menunjukkan tanggung jawab lebih tinggi dan kecenderungan mencapai hasil terbaik.

Meskipun banyak penelitian sebelumnya membahas pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja, kajian yang secara spesifik meneliti konteks pegawai kantor kecamatan masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk memberikan analisis empiris mengenai pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Tamalanrea. Studi ini diharapkan memberikan kontribusi ilmiah dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia dan menawarkan rekomendasi strategis bagi peningkatan kinerja pegawai sektor publik. Fenomena yang terjadi saat ini menunjukkan bahwa di Kantor Camat Kecamatan Tamalanrea masih ditemukan beberapa layanan yang belum memenuhi standar pelayanan publik, terutama terkait ketepatan waktu penyelesaian layanan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai perlu ditingkatkan melalui tata kelola SDM yang lebih baik.

Lingkungan kerja meliputi berbagai aspek seperti budaya organisasi, stres kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dukungan teknologi, serta fleksibilitas kerja, yang masing-masing dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap motivasi dan produktivitas pegawai (Robbins & Judge, 2019). Selain itu, disiplin kerja sebagai faktor internal turut berperan penting dalam mendorong pegawai melaksanakan tugas sesuai standar dan aturan organisasi. Sutrisno (dalam Prasetyo, 2019) menjelaskan bahwa disiplin adalah alat manajerial untuk membangun kesadaran dan kesediaan pegawai mematuhi peraturan dan norma yang berlaku. Disiplin tidak hanya mencerminkan ketaatan terhadap aturan tetapi juga sikap tanggung jawab terhadap pekerjaan dan waktu.

Rendahnya disiplin kerja dalam sektor pemerintahan sering menjadi penyebab menurunnya kinerja pegawai dan berdampak pada buruknya pelayanan publik. Sebaliknya, tingkat disiplin yang tinggi mampu meningkatkan produktivitas serta memperkuat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Penerapan sanksi yang tegas bagi pelanggaran disiplin dapat menjadi mekanisme untuk menegakkan kedisiplinan dan menjaga ketertiban kerja, sekaligus menjadi sarana pembelajaran agar pegawai menyadari pentingnya mematuhi aturan (Mangkunegara, 2020). Dengan demikian, disiplin kerja dapat dipahami sebagai fondasi penting bagi keberhasilan individu dan organisasi secara keseluruhan.

Metode Analisis

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Yusuf (2017), penelitian deskriptif kuantitatif bertujuan untuk mendeskripsikan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fenomena tertentu serta menganalisis hubungan sebab-akibat berdasarkan pengamatan terhadap variabel penelitian yang diukur secara numerik. Sifat penelitian ini adalah verifikatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk menguji hubungan antara variabel bebas (independent variables) dan variabel terikat (dependent variable) melalui

proses pengujian hipotesis guna memperoleh bukti empiris yang kuat (Nurwahyuddin & Wahid, 2020).

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Camat Kecamatan Tamalanrea yang berlokasi di Jl. Perintis Kemerdekaan No. 166, Tamalanrea, Kota Makassar. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data berupa angka yang dapat dihitung dan dianalisis secara statistik untuk memperoleh kesimpulan objektif. Data kuantitatif diperoleh melalui penyebaran angket atau kuesioner yang berisi serangkaian pertanyaan tertutup terkait variabel yang diteliti. Sumber data penelitian terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui pengisian kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh melalui dokumen pendukung, arsip, dan literatur yang relevan dengan topik penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Kecamatan Tamalanrea yang berjumlah 30 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian karena jumlah populasi yang relatif kecil. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 30 responden. Metode analisis data yang digunakan meliputi uji instrumen penelitian (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik, dan uji hipotesis melalui analisis regresi linier berganda. Seluruh proses analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 25 (Statistical Package for the Social Sciences).

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Uji validitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Dalam penelitian ini menggunakan 30 responden sebagai percobaan untuk melihat apakah setiap butir pernyataan dalam penelitian ini layak untuk penelitian selanjutnya, dan bisa digunakan untuk seterusnya.

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Jumlah item pertanyaan	Pearson correlation	Sig 2- (tailed)	Keterangan
Lingkungan kerja	X1.1	.780**	0.000	Valid
	X1.2	.850**	0.000	
	X1.1	.838**	0.000	
	X1.1	.779**	0.000	
	X1.1	.806**	0.000	
Disiplin kerja	X2.1	.673**	0.000	Valid
	X2.2	.778**	0.000	
	X2.3	.716**	0.000	
	X2.4	.723**	0.000	
	X2.5	.881**	0.000	
Kinerja	Y1.1	.839**	0.000	Valid
	Y1.2	.469**	0.009	
	Y1.3	.773**	0.000	
	Y1.4	.656**	0.000	

Variabel	Jumlah item pertanyaan	Pearson correlation	Sig 2- (tailed)	Keterangan
	Y1.5	.722**	0.000	

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa nilai dari r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel. Nilai df (degree of freedom) dihitung sebagai $(N-2) = 30-2 = 28$, dengan taraf signifikansi 5% menghasilkan nilai r tabel sebesar 0.361 karena semua nilai r hitung lebih besar dari 0.361, maka semua instrumen variabel dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam pengambilan data.

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat hasil perhitungan nilai Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha (α) $> 0,60$ yaitu bila penelitian ulang dengan waktu dan variabel yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama. Tetapi sebaliknya bila $\alpha < 0,6$ maka dianggap kurang handal, artinya bila variabel- variabel tersebut dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan variabel yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang berbeda.

Tabel 2 Hasil Uji Realibilitas

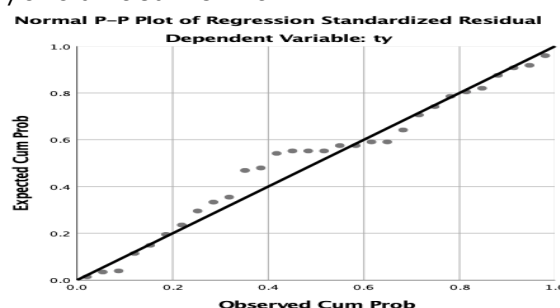
Variabel	Cronbach alpha (α)	$> 0,60$	Keterangan
Lingkungan kerja	0,867	$>0,60$	Reliabilitas
Disiplin kerja	0,808	$>0,60$	Reliabilitas
Kinerja pegawai	0,742	$>0,60$	Reliabilitas

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's alpha semua variabel memiliki Cronbach's alpha lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator dinyatakan handal atau dapat dipercaya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data penelitian pada sebuah regresi, baik variabel dependen maupun variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual Titik jika masih menyebar di sekitar garis diagonal, maka data berdistribusi normal. Sebaliknya jika tidak menyebar di sekitar garis diagonal, maka data tidak berdistribusi normal. Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar mengikuti data di sepanjang garis diagonal, hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilakukan dengan melihat cara-cara sebagai berikut: Dengan melihat Variance Inflation Factor (VIF) dengan persamaan $VIF = 1/\text{tolerance}$. Jika nilai VIF lebih kecil dari 10 dan Tolerance tidak lebih kecil dari 0,1, maka tidak terdapat multikolinier.

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

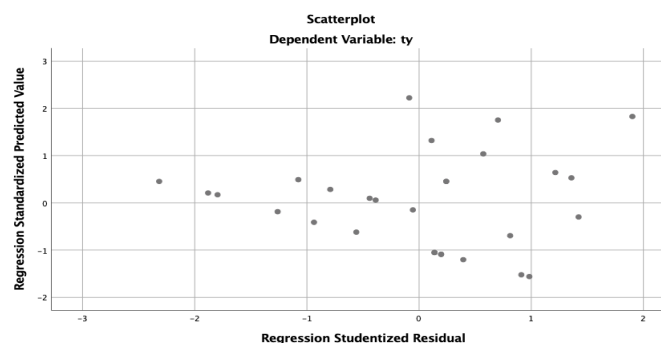
Coefficients ^a		
Model		Collinearity Statistics
		Tolerance VIF
1	(Constant)	
	Lingkungan kerja	.801 1.249
	Disiplin kerja	.801 1.249

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 3, terlihat bahwa variabel Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,801 (diatas 0,1) dan nilai VIF sebesar 1,249 (kurang dari 10). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat permasalahan multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi ini, sehingga seluruh variabel dapat digunakan dalam penelitian

Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas merupakan suatu kondisi dimana terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala heterokedastisitas, dapat dilakuka dengan melihat pola titik-titik pada scatterplots regresi. Apabila titik-titik tersebut menyebar secara acak disekitar angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu.



Gambar 2 Persebaran Scatterplot-Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan persebaran titik Scatterplot pada gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, serta tidak membentuk pola tertentu. Pola penyebaran yang tidak beraturan ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam model regresi yang diuji. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi homoskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Hipotesis

Analisis regresi linear berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018:95).

Tabel 4 Uji Regresi linear berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-1.258	2.710	
	X1	.504	.071	.808
	X2	.551	.078	.804

a. Dependent Variable: Y

Dari hasil analisis dengan bantuan SPSS yang ada di atas, maka dapat diketahui persamaan regresinya yaitu sebagai berikut:

$$Y = -1,258 + 0,504X1 + 0,551X2 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :

1. Konstanta (a)
konstanta (a) adalah menunjukkan besarnya nilai kinerja karyawan (Y). Variabel gaya kepemimpinan, dan kompetensi dinyatakan konstan dengan nilai kinerja Pegawai sebesar -1,258.
2. Lingkungan kerja (X1)
Lingkungan kerja (X1) sebesar 0,504 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu tingkat pada lingkungan kerja , maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 50,4%, ini menunjukkan hubungan positif antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai yang searah.
3. Disiplin kerja (X2)
Disiplin kerja (X2) sebesar 0,551 menunjukkan bahwa peningkatan satu tingkat pada disiplin kerja, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 55,1% ini menunjukkan hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja pegawai yang menunjukkan searah.

Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat atau dependen

Tabel 5 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	47.011	2	23.506	34.575
	Residual	18.356	27	.680	
	Total	65.367	29		

a. Dependent Variable: Y

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

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel diatas, diperoleh nilai F-hitung sebesar 34.575 dengan nilai signifikansi (Sig). sebesar 0,000. Karena nilai

signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_o) ditolak. Artinya, Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada Kinerja Pegawai.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya. Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi terletak pada tabel sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.848 ^a	.719	.698	.825	2.097
a. Predictors: (Constant), x_2 , x_1					
b. Dependent Variable: Y					

Berdasarkan hasil koefisien determinasi (R^2) pada Tabel diatas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,719. Hal ini mengindikasikan bahwa sebesar 71,9% variasi dalam variabel kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 28,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,698 menunjukkan bahwa setelah dilakukan penyesuaian terhadap jumlah prediktor yang digunakan, besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tetap cukup kuat, yakni 69,8%.

Pembahasan

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil analisis hipotesis dalam penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Tamalanrea. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja tidak mendukung, buruk, atau tidak nyaman, maka kualitas kinerja pegawai cenderung menurun. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, variabel lingkungan kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,504 dengan nilai t hitung 7,090 dan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$), yang berarti bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif merupakan faktor penting dalam mendorong produktivitas dan optimalisasi kinerja.

Temuan ini selaras dengan Teori Dua Faktor Herzberg (Herzberg, 1959, sebagaimana dikutip dalam Andjarwati, 2015), yang membedakan faktor motivator dan faktor hygiene. Lingkungan kerja termasuk faktor hygiene, yang

meskipun tidak secara langsung menciptakan motivasi, namun ketiadaannya dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja dan penurunan kinerja. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang nyaman, aman, bersih, serta didukung oleh hubungan interpersonal yang harmonis berperan penting dalam menjaga kepuasan dan performa pegawai. Kenyamanan tersebut tidak hanya bersifat fisik, tetapi juga psikologis, karena suasana kerja yang positif dapat merangsang kreativitas, inovasi, dan komitmen pegawai terhadap pekerjaan.

Lingkungan kerja secara umum mencakup aspek fisik dan sosial yang memengaruhi kenyamanan dan efektivitas kerja, termasuk fasilitas kerja, penerangan, suhu ruangan, hubungan antarpegawai, dan dukungan pimpinan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian positif terhadap kondisi lingkungan kerja, sebagaimana tercermin dari nilai rata-rata pada setiap item kuesioner. Konsistensi hasil ini memperkuat temuan penelitian sebelumnya oleh Adha et al. (2019) serta Asfar dan Anggraeni (2020), yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh sebab itu, peningkatan kualitas lingkungan kerja merupakan strategi penting dalam meningkatkan performa karyawan pada sektor pelayanan publik. Investasi dalam peningkatan fasilitas kerja dan suasana kerja dapat dipandang sebagai investasi jangka panjang untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Lebih lanjut, lingkungan kerja yang baik juga berperan dalam menurunkan tingkat stres dan kelelahan yang sering dialami pegawai, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih fokus dan efisien. Lingkungan yang kondusif memperkuat rasa kebersamaan dan solidaritas antarpegawai, yang pada akhirnya berdampak pada penguatan kerja sama tim dan efektivitas komunikasi dalam penyelesaian tugas. Oleh karena itu, manajemen perlu melakukan evaluasi dan perbaikan lingkungan kerja secara berkala agar tetap relevan dengan kebutuhan pegawai dan perkembangan teknologi serta dinamika pekerjaan.

Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Disiplin merupakan kesediaan seseorang yang muncul atas dasar kesadaran diri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi (Handoko, 2001, sebagaimana dikutip dalam Sinambela, 2017). Disiplin kerja dapat diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan individu untuk menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, termasuk kehadiran tepat waktu dan penyelesaian tugas sesuai standar organisasi (Hasibuan, 2017). Dengan demikian, kedisiplinan mencerminkan komitmen pegawai terhadap tanggung jawab pekerjaannya.

Organisasi yang menerapkan disiplin kerja yang baik akan mampu menjaga ketertiban, kelancaran pelaksanaan tugas, serta tercapainya hasil kerja yang optimal. Lingkungan kerja yang tertib dan teratur dapat meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga mereka mampu mencurahkan tenaga dan pikirannya secara maksimal demi tercapainya tujuan organisasi. Disiplin kerja yang baik tercermin dari rasa peduli pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi, semangat kerja yang tinggi, inisiatif dalam bekerja, rasa tanggung jawab terhadap penyelesaian tugas, solidaritas

antarkaryawan, serta meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja (Sutrisno, 2017). Oleh karena itu, disiplin kerja menjadi fondasi terwujudnya budaya kerja yang produktif dan berintegritas.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan penelitian menunjukkan bahwa koefisien pengaruh disiplin kerja sebesar 0,551 dengan nilai *t* hitung 7,054 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai, maka semakin baik kinerja yang dihasilkan. Hal ini membuktikan peran penting kedisiplinan sebagai faktor determinan dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Menurut Rivai (2004), disiplin kerja merupakan alat manajerial yang digunakan untuk meningkatkan kesadaran dan kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan nilai-nilai organisasi. Disiplin mencerminkan kesediaan individu untuk hadir tepat waktu, mematuhi aturan, serta menyelesaikan tugas secara bertanggung jawab. Mangkunegara (2018, dalam Sinambela, 2018) menjelaskan bahwa disiplin terdiri atas dua bentuk, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Disiplin preventif berfungsi mendorong pegawai untuk tetap patuh tanpa harus diberi sanksi, sedangkan disiplin korektif berkaitan dengan pemberian sanksi terhadap pelanggaran. Internalisasi kedisiplinan menunjukkan bahwa disiplin bukan sekadar kepatuhan, tetapi merupakan nilai yang melekat dalam diri pegawai.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Zaenal Arifin dan Sasana (2022), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 62,8%. Penelitian Syarkani (2017) juga menunjukkan hasil serupa bahwa disiplin memiliki pengaruh positif dengan kontribusi sebesar 56,5%. Variasi kontribusi tersebut dipengaruhi oleh perbedaan jenis organisasi, karakteristik pegawai, dan metode pengukuran yang digunakan. Selain itu, disiplin kerja yang tinggi berimplikasi pada terciptanya budaya kerja profesional dan bertanggung jawab, meningkatkan reputasi organisasi, serta mengurangi konflik internal dan meningkatkan kepuasan kerja karena adanya kejelasan aturan dan keadilan dalam penerapannya.

Oleh karena itu, peningkatan disiplin dapat dilakukan melalui penguatan sistem pengawasan serta pemberian penghargaan bagi pegawai yang menunjukkan kedisiplinan tinggi. Bentuk penghargaan seperti insentif, pengakuan kinerja, atau kesempatan pengembangan karier dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk tetap mempertahankan disiplin dan memberikan kinerja terbaik bagi organisasi.

Simpulan Penelitian

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan serta hasil pengujian hipotesis melalui analisis regresi linear berganda, diperoleh kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Tamalanrea. Temuan ini mengindikasikan bahwa pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung, merasakan pengaruh kondisi lingkungan kerja—baik yang berasal dari pimpinan maupun sesama rekan

kerja—dalam mendukung pelaksanaan tugas dan hasil kinerja yang dicapai. Selanjutnya, disiplin kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat disiplin yang tinggi, didukung oleh lingkungan kerja yang nyaman, menyenangkan, dan kondusif, mampu mendorong pegawai untuk menghasilkan kinerja yang optimal dan berkualitas.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, beberapa saran dapat disampaikan. Pertama, peningkatan kualitas lingkungan kerja perlu terus diupayakan, baik dari segi fisik seperti kenyamanan ruang kerja, kebersihan, dan ketersediaan fasilitas, maupun dari segi nonfisik seperti hubungan sosial antarpegawai serta gaya kepemimpinan yang suportif dan komunikatif. Kedua, penerapan disiplin kerja perlu ditegakkan secara konsisten melalui sistem apresiasi dan pemberian sanksi (*reward and punishment*) yang adil dan proporsional, serta monitoring yang teratur terhadap kehadiran, ketaatan terhadap aturan, dan tanggung jawab kerja pegawai. Ketiga, peneliti selanjutnya diharapkan dapat mempertimbangkan penambahan variabel lain di luar lingkungan kerja dan disiplin kerja, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau budaya organisasi, sehingga hasil penelitian menjadi lebih komprehensif dan mampu memberikan kontribusi akademik yang lebih luas dalam kajian manajemen sumber daya manusia.

Daftar Pustaka

- Ade Apriliyani, & Indra, N. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta. *Masman: Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(3), 25–34. <https://doi.org/10.59603/masman.v2i3.435>
- Adha, M. M., Qomariah, N., & Hafidz, M. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 4(1), 11–19.
- Anggorol, C. T. D. W. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kerja terhadap kinerja pegawai. *JEMBA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3), 59–70.
- Apfia, F. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *AGORA*, 5(1), 1–8.
- Arifin, Z., & Sasana, H. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 40–52.
- Cleopatra, C., Lie, D., Efendi, E., & Wijaya, A. (2018). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Kerupuk Naga Mas Pematangsiantar. *SULTANIST: Jurnal Ilmu Keuangan dan Perbankan*, 3(1), 1–9. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v3i1.38>
- Gaurifa, T. H. (2019). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Onolalu Kabupaten Nias Selatan. *Skripsi*. <https://skripsistie.wordpress.com>
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

- Hermanto, Muninghar, & Kartika, C. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap pegawai Kecamatan Pangungrejo melalui motivasi. *Jurnal Ilmiah Fokus Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(1), 1–12.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Maria Bella Kusmara Hadi. (2024). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mediacta Perkasa Mandiri. *Prosiding UBD*, 4(2). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>
- Meddy Nurpratama. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PD Bumi Wiralodra Indramayu. *Jurnal Investasi*, 5(1), 1–11. <https://doi.org/10.31943/investasi.v5i1.14>
- Pelni, D. I. P. T., Silaen, N. R., & Aprian, M. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT Pelni Lhokseumawe. *Jurnal Dharma Agung*, 29(1), 404–415.
- Prasetyo, E. T. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 112–120.
- Putri Noviana, & Azwina, D. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 6(4), 451–459.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Septia Parapat, E. P., & Sinaga, W. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Riset & Jurnal Akuntansi*, 4(1). <https://doi.org/10.33395/owner.v4i1.184>
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Soegiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sondakh, G., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Sinarmas Tbk Cabang Utama Manado. *Productivity*, 4(1), 1–10.
- Syarkani, S. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Panca Konstruksi di Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(3), 365–374. <https://doi.org/10.35972/jieb.v33.136>
- Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *JEM: Journal of Economic Management*, 6(2), 39–49. <http://jurnal.manajemen.upb.ac.id>
- Wachidah, L. N., & Luturlean, B. S. (2019). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Divisi Regional Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA*, 3(2), 44–62. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp51-57>
- Wau, J., & Waoma, S. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 203–212.
- Yuliati, D. I., & Puspasari, R. D. (2022). Pengaruh disiplin dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Azo Florist Cianjur. *Coopetition: Jurnal Ilmiah*, 3(1), 1–10.