

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Karawang

¹Risma Sri Mardini, ²Sari Marliani, ³July Yuliatwati

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Buana Perjuangan Karawang

mn20.rismamardini@mhs.ubpkarawang.ac.id, sarimarliani@ubpkarawang.ac.id,
july.yuliatwati@ubpkarawang.ac.id

ABSTRACT

The research aims to determine the influence of the work environment and work discipline on employee performance. The research was carried out at the Karawang Civil Service Police Unit office located at Jl. A. Yani No.70, Nagasari, Kab. Karawang. The research method is quantitative descriptive verification with multiple linear regression analysis using SPSS V.25 software. The population of the Karawang Civil Service Police Unit is 110 employees and the sample is 86 employees using the Slovin formula. Based on the research results, it can be concluded, 1) work environment with a score of 249 criteria is quite good, 2) work discipline with a score of 240 criteria is quite good, 3) employee performance with a score of 259 criteria is quite good, 4) work environment partially has a very significant positive effect on sig value is $0.000 < 0.05$ and tcount is $5.920 > 1.988$, 5) work discipline has a significant positive effect with sig value $0.001 < 0.05$ and tcount is $3.511 > 1.988$ on employee performance in the Karawang Civil Service Police Unit, 6) work environment and work discipline has a very significant simultaneous effect with a sig value of $0.000 < 0.05$ and fcount $50.820 > ftable 3.107$ on the performance of the Karawang Civil Service Police Unit employees. The determination value is 0.550 or 55%, while the remaining 0.450 or 45% is another variable that was not examined in this study. If the agency creates a comfortable work environment, employees will be more disciplined in their work so that it can influence employee performance to improve in the future in the Karawang Civil Service Police Unit.

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian memiliki tujuan melihat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian dilaksanakan di kantor Satpol PP Karawang di Jl. A. Yani No.70, Nagasari, Kab. Karawang. Metode penelitian adalah kuantitatif deskriptif verifikatif dengan analisis regresi linear berganda mempergunakan SPSS V.25. Populasi Satuan Polisi Pamong Praja Karawang sebanyak 110 pegawai dan sampel sebanyak 86 pegawai dengan rumus Slovin. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan, 1) lingkungan kerja dengan nilai 249 kriteria cukup baik, 2) disiplin kerja dengan nilai 240 kriteria cukup baik, 3) kinerja pegawai dengan nilai 259 kriteria cukup baik, 4) lingkungan kerja secara individual mempengaruhi positif sangat signifikan bernilai sig $0,000 < 0,05$ sedangkan nilai t_{hitung} adalah $5,920 > 1,988$, 5) disiplin kerja berpengaruh positif signifikan bernilai sig $0,001 < 0,05$ dan t_{hitung} adalah $3,511 > 1,988$ pada kinerja pegawai pada Satpol PP Karawang, 6) lingkungan kerja beserta disiplin kerja berpengaruh simultan sangat signifikan bernilai sig $0,000 < 0,05$ serta f_{hitung} $50,820 > f_{tabel}$ $3,107$ pada kinerja pegawai Satpol PP Karawang. Sementara nilai determinasi 0,550 atau 55% sedangkan sisanya 0,450 atau 45% merupakan variabel lainnya

di luar penelitian ini. Bila instansi menciptakan lingkungan kerja nyaman, pegawai akan lebih disiplin dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai lebih meningkat untuk ke depannya di Satpol PP Karawang.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Peran SDM yakni salah satu faktor krusial pada organisasi terutama di dunia pemerintahan. Penggunaan sumber daya secara efektif merupakan cara organisasi untuk mempertahankan eksistensi pada organisasi tersebut dalam jangka panjang (Irfani & Yuliatwati, 2022). Satuan Polisi Pamong Praja merupakan organisasi pemerintah yang mempekerjakan PNS yang bertanggung jawab untuk menjaga tata kelola pemerintahan yang baik selama melayani masyarakat. Penelitian diadakan di Satpol PP Karawang yang beralamat di Jl. A. Yani Nomor 70, Nagasari, Kab. Karawang, Jawa Barat 41314. Salah satu instansi pemerintah di Kabupaten Karawang, Satpol PP merupakan instansi pada organisasi pemerintahan dalam aspek ketertiban umum dan ketenteraman dan penegakan hukum daerah, dengan pendanaan fasilitas kerja yang memberikan dukungan. Satuan Polisi Pamong Praja Karawang memiliki pegawai ASN sebanyak 110 pegawai. Tanggung jawab utama Satuan Polisi Pamong Praja Karawang yaitu perlindungan masyarakat, menjaga ketertiban dan ketenteraman masyarakat, dan melaksanakan undang – undang daerah. Pada saat awal pengamatan yang dilaksanakan dalam kantor Satuan Polisi Pamong Praja Karawang, peneliti mewawancarai Ibu Tri selaku pegawai bidang Kepegawaian, ternyata adanya keluhan dari Ibu Tri yaitu lingkungan yang kurang nyaman karena pada saat dilakukan penelitian terlihat bahwa kantor Satuan Polisi Pamong Praja Karawang sedang dilakukan renovasi, banyaknya debu yang bertebaran, suara bising yang dapat mengganggu aktivitas pekerjaan pegawai, serta fasilitas – fasilitas untuk menunjang aktivitas kerja yang terbatas karena dari ruangan kerja yang nyaman namun untuk sementara waktu harus pindah ke ruangan yang lebih kecil dan fasilitas dalam menunjang pekerjaan pun harus bergantian dengan pegawai lainnya yang dapat memperlambat pekerjaan untuk selesai. Sehingga target capaian kinerja pegawai tidak tercapai. Kondisi lingkungan yang kurang nyaman juga dapat menurunkan kedisiplinan para pegawai. Kedisiplinan diharuskan guna lebih baik untuk mencapai produktivitas dalam mendapatkan target yang seoptimal mungkin (Marliani & Nadeak, 2019). Menurut Ibu Tri masalah kedisiplinan kerja dalam Satuan Polisi Pamong Praja Karawang perlu diperhatikan karena masih banyak pegawai yang terlambat untuk absensi. Berikut adalah hasil rekapitulasi persentase absensi beberapa pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Karawang :

Tabel 1. Rekapitulasi Absensi Pegawai Th.2022

No	Bulan	Target Pencapaian	Realisasi	Hasil
1	Januari	100%	100%	Tercapai
2	Februari	100%	100%	Tercapai
3	Maret	100%	97%	Tidak Tercapai
4	April	100%	100%	Tercapai
5	Mei	100%	100%	Tercapai
6	Juni	100%	100%	Tercapai
7	Juli	100%	99%	Tidak Tercapai
8	Agustus	100%	80%	Tidak Tercapai
9	September	100%	95%	Tidak Tercapai
10	Oktober	100%	80%	Tidak Tercapai
11	November	100%	90%	Tidak Tercapai
12	Desember	100%	98%	Tidak Tercapai

Sumber : *Satuan Polisi Pamong Praja Kab. Karawang, 2023*

Data tersebut menunjukan bahwa kehadiran para pegawai kurang disiplin. Pada tabel di atas menunjukkan absensi pegawai yang masih belum mencapai 100%. Pada bulan Januari, Februari, April, Mei, Juni memiliki absensi yang mencapai 100%. Sedangkan bulan Maret hingga Desember masih banyak pegawai yang memiliki absensi kurang dari 100%. Pegawai yang belum mencapai absensi sebanyak 100% tersebut kemungkinan dikarenakan adanya pegawai yang tidak masuk kerja. Terbukti bahwa kedisiplinan pegawai dalam Satuan Polisi Pamong Praja Karawang masih kurang dilaksanakan secara baik. Dalam menunjang data empiris maka peneliti melakukan pra *survey* terhadap kinerja pegawai, dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 responden pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Karawang kemudian didapatkan hasil bahwa capaian kinerja yang belum tercapai disebabkan kinerja pegawai yang belum maksimal. Hal ini terbukti bahwa capaian target kinerja masih belum tercapai yang disebabkan oleh kedisiplinan pegawai dan lingkungan kerjanya juga tidak mendukung terutama lingkungan kerja non fisik. Artinya, capaian target kinerja dalam Satuan Polisi Pamong Praja Karawang yang belum tercapai disebabkan kinerja karyawan yang masih belum optimal. Penelitian ini sesuai penelitian dari Kusmiyatun & Sonny (2021) dengan hasil yaitu lingkungan kerja maupun disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh signifikan. Hasil pra *survey* lingkungan kerja menyimpulkan bahwa lingkungan kerja di instansi masih belum optimal. Ketika karyawan dapat bekerja di lingkungan yang mendukung dengan memberikan kenyamanan dan damai, kinerja mereka di tempat kerja akan meningkat (Anisa & Yuliawati, 2022). Penelitian lingkungan kerja ini sesuai berdasarkan penelitian (A A Saepul et al., 2020) lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Selanjutnya hasil pra *survey* disiplin kerja menyimpulkan bahwa kedisiplinan pegawai Satpol PP Karawang masih kurang disiplin. Kepada instansi untuk segera menangani hal ini supaya pegawai lebih menjaga kedisiplinan dengan baik untuk ke depannya. Hasil penelitian disiplin kerja ini sesuai penelitian (Vernandes et al., 2022) disiplin kerja mempengaruhi signifikan kepada kinerja karyawan. Selanjutnya untuk mendapatkan kinerja yang optimal itu adanya lingkungan kerja yang memberikan manfaat pada kinerja, dengan memberikan kenyamanan untuk para pegawai. Disamping itu juga

kedisiplinan yang baik akan membuat mereka taat pada peraturan sehingga mereka akan menjadi pegawai yang disiplin. Hal itu akan menjadi tolak ukur bagaimana kinerja itu bisa tercapai dengan maksimal. Berdasarkan hasil penguraian tersebut, penulis melaksanakan penelitian berjudul “**Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Karawang**”.

TINJAUAN LITERATUR

a. Manajemen

Davis mendefinisikan dimana pun manajemen berada adalah sebagai fungsi kepemimpinan eksekutif (Aditama, 2020). Berdasarkan definisi tersebut manajemen merupakan proses perencanaan dalam mengatur segala sesuatu yang dikerjakan oleh seseorang maupun kelompok terutama dalam mengatur hal sumber daya manusia dan alam dengan tujuan yang sebelumnya ditetapkan.

b. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sesuai pemaparan Edwin B. Flippo manajemen SDM yakni merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengendalikan dari pengembangan, kompensasi, pengadaan, pemeliharaan, pengintegrasian, maupun pemberhentian pegawai, tujuannya mewujudkan sasaran perusahaan individu, masyarakat, dan pegawainya (Susan, 2019). Berdasarkan definisi tersebut Manajemen SDM merupakan kegiatan suatu perusahaan atau organisasi yang merencanakan SDM, merekrut, menerapkan, melatih, mengembangkan karir SDM dalam pengembangan sumber daya untuk mencapai misi suatu perusahaan atau organisasi, apabila SDM dikelola dengan baik maka manajer SDM pada perusahaan lebih mudah merekrut karyawan baru yang memiliki keterampilan yang diperlukan oleh organisasi ataupun perusahaan.

c. Lingkungan Kerja

Sudaryo (2019) Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Mengacu pada definisi tersebut, bahwa segala sesuatu yang terkait erat dengan orang – orang dan lingkungan mereka dan yang terkait erat dengan situasi terkait pekerjaan tertentu merupakan lingkungan kerja. Sesuai pemaparan Siagian lingkungan kerja dalam perusahaan dibedakan menjadi 2 dimensi yakni (Sihaloho & Siregar, 2020) yaitu : a) Lingkungan kerja fisik, mencakup berbagai faktor yakni Fasilitas, Peralatan yang memadai, Bangunan tempat kerja, Adanya sarana angkut, sedangkan b) Lingkungan kerja non fisik mencakup berbagai indikator yakni Hubungan pimpinan dengan pegawai, Kerja sama antar pegawai, dan Hubungan rekan kerja setingkat.

d. Disiplin Kerja

Rivai (2013) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan

seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dimensi yang mengukur disiplin kerja berlandaskan penguraian (Rivai, 2014) : kepatuhan terhadap aturan kerja, kehadiran, kepatuhan terhadap standar kerja, bekerja etis dan tingkat kewaspadaan tinggi.

e. Kinerja Pegawai

Silaen (2021) kinerja mengacu pada tingkat pencapaian seseorang dalam menyelesaikan semua tugas dalam jangka waktu tertentu. Penyelesaian tanggung jawab serta tugas oleh tim pada sebuah perusahaan. Definisi tersebut bisa disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil atau kualitas pekerjaan yang diraih SDM, konsisten pada periode kerja mereka untuk menyelesaikan tugas mereka selaras dengan tanggung jawabnya. Dimensi kerja sesuai pemaparan (Silaen, 2021) sebagai berikut : kuantitas kerja, kualitas kerja, tingkat kehadiran, kerja sama, dan ketepatan waktu.

KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2019) kerangka pemikiran penguangan secara konseptual berupa penjelasan dari teori yang saling berkaitan yang mempengaruhi suatu masalah yang telah dipahami untuk dijadikan bahan acuan agar terarah sesuai tujuan penelitian. Penelitian ini mencakup variabel independen yakni lingkungan kerja beserta disiplin kerja, sedangkan variabel tergantung yakni kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Pada Kinerja Pegawai

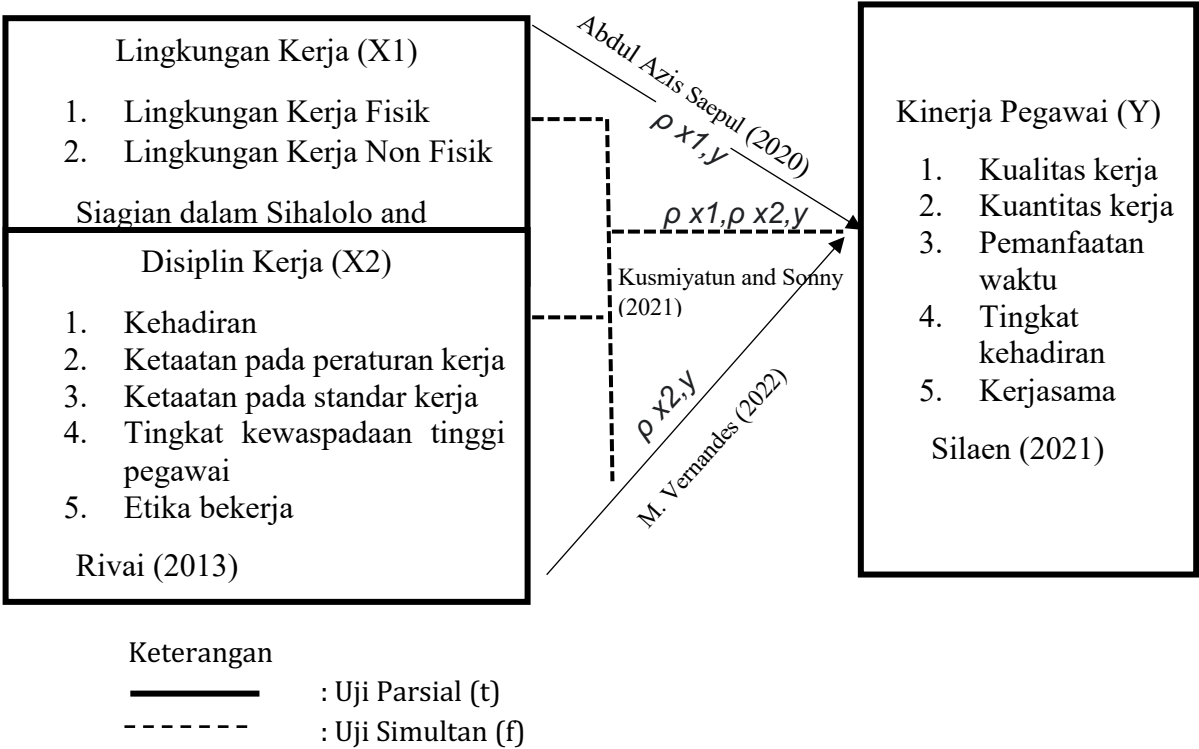
Ada pengaruh dari lingkungan kerja pada kinerja pegawai karena pekerja telah meningkatkan hubungan harmonis dengan teman kerja, manajer, bawahan dan didukung dengan fasilitas infrastruktur yang baik di tempat kerja, akan berkinerja lebih positif. Hasil penelitian yang dilaksanakan (A A Saepul et al., 2020) membuktikan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai secara individual.

Pengaruh Disiplin Kerja Pada Kinerja Pegawai

Terkait hal ini semua pegawai dituntut memiliki disiplin kerja, serta pegawai juga harus bertanggung jawab untuk menumbuhkan disiplin kerja itu sendiri. Berdasarkan penelitian yang dilaksanakan (Vernandes et al., 2022) membuktikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memberi pengaruh signifikan.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Pegawai

Ada hubungan dari disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai sebab jika adanya lingkungan kerja nyaman akan menjadikan pegawai fokus untuk bekerja serta dengan adanya pegawai yang selalu mematuhi peraturan kerja beserta norma yang ada, dengan demikian akan menaikkan kinerja pegawainya. Hal itu didukung penelitian yang dilaksanakan Kusmiyatun & Sonny (2021) didapatkan hasil yaitu secara serempak lingkungan kerja beserta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memberi pengaruh signifikan.



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Sumber :Peneliti 2023

Hipotesis

Rumusan hipotesis pada penelitian yaitu :

- 1 : Lingkungan kerja secara individual berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- 2 : Disiplin kerja secara individual berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- 3 : Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

a. Desain Penelitian

Penelitian deskriptif atau verifikatif memakai analisis data kuantitatif dipergunakan untuk desain penelitian ini dan untuk pengumpulan data melalui menyebar kuesioner. Subjek atau objek pada penelitian yakni pegawai pada Satpol PP Karawang.

b. Populasi

Populasi penelitian merupakan pegawai ASN dalam Satuan Polisi Pamong Praja Karawang sebanyak 110 pegawai ASN.

c. Sampel

Dalam memilih jumlah sampel, peneliti mempergunakan rumus Slovin. Rumus Slovin yakni rumus untuk melakukan penentuan sampel minimum.

$$n = 110 / (1 + (110 \times 0,05)^2) = 110 / 1,275 = 86$$

Sampel dalam penelitian merupakan pegawai ASN Satuan Polisi Pamong Praja Karawang sebanyak 86 pegawai ASN.

d. Teknik Sampling

Teknik *Simple Random Sampling* yang dipergunakan pada penelitian, yaitu metode penentuan sampel yang mana masing-masing anggota populasi mempunyai kesempatan sama guna diambil sampelnya (Firmansyah, 2022).

e. Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian ini mencakup: (1) Observasi, penelitian ini melaksanakan observasi secara langsung pada Satpol PP Karawang di Jl. Jendral Ahmad Yani Nomor 70, Nagasari, Kecamatan Karawang Barat, Kab. Karawang Jabar. (2) Wawancara, dilakukan secara langsung dengan proses wawancara yang dilakukan dengan topik yang sudah dibuat. (3) Kuesioner, penelitian menggunakan kuesioner tertutup mencakup 5 jawaban yakni SB, B, CB, TB, STB. (4) Studi literatur, dengan membaca bacaan yang berhubungan dengan penelitian yang asalnya dari jurnal beserta buku.

f. Sumber Data

Sumber data primer diperoleh dari pemberi data dengan observasi dan kuesioner yang diambil dari Satuan Polisi Pamong Praja Karawang. Data sekunder didapatkan dengan tidak langsung lewat studi literatur misalnya web Satuan Polisi Pamong Praja Karawang (satpolpp.karawangkab.go.id) atau perpustakaan.

g. Teknik Analisis

Penelitian mempergunakan analisis deskriptif beserta verifikatif. Berdasarkan jenis data dan analisis, penelitian menggunakan *software SPSS* versi 25 (*Statistical Product and Service Solution*) sebagai alat bantu untuk menganalisis data-data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut Arikunto, ukuran kesesuaian atau tingkat kesesuaian suatu instrumen merupakan uji validitas. Apabila korelasinya positif dan bernilai > 0,3 dinyatakan valid. Sebaliknya, apabila korelasi masing-masing instrumen < 0,3 dinyatakan tidak valid (Vernandes et al., 2022). Hasil pengujian instrumen dengan uji validitas pada tiga puluh responden dengan melakukan uji variabel disiplin kerja, kinerja pegawai, lingkungan kerja menyebutkan semua item pernyataan mempunyai nilai $r_{hitung} > 0,3610$ pada tabel $r_{tabel} (0,05)$.

Tabel 2. Uji Validitas

No Item Kuisisioner	X1	X2	Y	r tabel	Ket
1	0,453	0,545	0,563	0,361	Valid
2	0,595	0,496	0,621	0,361	Valid
3	0,421	0,642	0,405	0,361	Valid
4	0,654	0,634	0,686	0,361	Valid
5	0,806	0,642	0,635	0,361	Valid
6	0,870	0,751	0,905	0,361	Valid
7	0,617	0,731	0,846	0,361	Valid
8	0,657	0,630	0,733	0,361	Valid
9	0,622	0,711	0,881	0,361	Valid
10	0,610	0,754	0,864	0,361	Valid

Sumber : *Olah Data SPSS v.25 (2023)*

Berlandaskan data tersebut, menunjukkan semua pertanyaan dengan jumlah 30 responden menyatakan valid. Hal ini karena $r_{hitung} > r_{tabel} > 0,361$ menggunakan taraf signifikan 0,05.

Uji Reliabilitas

Data sesungguhnya dengan kondisi aktual akan dihasilkan oleh data instrumen yang dapat dipercaya. Instrumen yang reliabel apabila angka reliabilitasnya $> 0,6$ (Vernandes et al., 2022). Pengujian instrumen penelitian ini dari uji reliabilitas terhadap 30 responden.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliability Statistics	Keterangan
	Cronbach's Alpha	
Lingkungan Kerja (X1)	0,820 > 0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,845 > 0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,885 > 0,60	Reliabel

Sumber: *Olah Data SPSS v.25 (2023)*

Berdasarkan Tabel 4.2 hasil uji reliabel menunjukkan variabel lingkungan kerja nilainya 0,820, variabel disiplin kerja memiliki nilai 0,845, serta kinerja pegawai memiliki nilai 0,885. Data dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$. Data alat ukur penelitian ini dinyatakan *reliable* karena nilai koefisien $> 0,60$.

Uji Normalitas

Guna mengetahui apakah regresi variabel bebas dan tergantung memiliki nilai yang distribusinya normal atau tidak dilakukan uji normalitas (Warongan et al., 2022).

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,57075715
Most Extreme Differences	Absolute	,061
	Positive	,055
	Negative	-,061
Test Statistic		,061
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: *Olah Data SPSS v.25 (2023)*

Sesuai hasil tersebut, membuktikan Asymp. Sig. (2-tailed) memiliki nilai sejumlah 0,200. Bisa diambil kesimpulan bahwa $0,200 > 0,05$ berarti normal distribusi dari data tersebut.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian ini ditujukan guna memahami hubungan disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,197	2,769		2,238	,028
	LINGKUNGAN KERJA	,543	,092	,523	5,920	,000
	DISIPLIN KERJA	,310	,088	,310	3,511	,001

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: *Olah Data SPSS v.25 (2023)*

Persamaan regresi pada penelitian yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \text{ atau } Y$$

$$Y = 6,197 + 0,543 (X_1) + 0,310 (X_2) + e.$$

Kesimpulan yang bisa dipaparkan, adalah:

1. Konstanta sebesar 5,781 dan bersifat positif artinya, jika variabel disiplin serta lingkungan kerja memiliki nilai nol atau konstan nilai variabel kinerja pegawai adalah 6,197.
2. Koefisien regresi lingkungan kerja senilai 0,543 berarti, bila lingkungan kerja meningkat 1, kinerja pegawai akan meningkat senilai 0,543. Koefisien nilai positif menunjukkan korelasi positif diantara faktor lingkungan kerja dan kinerja pegawai, artinya lingkungan kerja akan bertambah sebanding dengan kinerja pegawai.
3. Koefisien regresi disiplin kerja senilai 0,310 artinya, jika disiplin kerja meningkat satu, kinerja pegawai meningkat senilai 0,310. Koefisien nilai positif menunjukkan korelasi positif diantara faktor kinerja pegawai dengan disiplin kerja, berarti disiplin kerja akan mengalami peningkatan sebanding dengan kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,742 ^a	,550	,540	5,63748

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA

Sumber: *Olah Data SPSS v.25 (2023)*

Berdasarkan data tersebut, nilai *R Square* yang didapat sebanyak 0,550 memperlihatkan variabel disiplin kerja maupun lingkungan kerja mendeskripsikan 55% variasi yang terjadi pada kinerja pegawai. Sedangkan sisanya 0,450 atau 45% dideskripsikan variabel lainnya yang tidak ada pada penelitian misal beban kerja, motivasi kerja, pengembangan karir, keselamatan kerja serta lainnya.

Uji Parsial t

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,197	2,769		2,238	,028
	LINGKUNGAN KERJA	,543	,092	,523	5,920	,000
	DISIPLIN KERJA	,310	,088	,310	3,511	,001

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: *Olah Data SPSS v.25 (2023)*

Berlandaskan data tersebut, hasil perhitungan SPSS t_{hitung} di atas kemudian diperbandingkan dengan t tabel dalam derajat kesalahan lima persen ($df=n-2$) (86-2), dengan demikian didapatkan hasil t tabel sebanyak = 1,98861

Lingkungan Kerja Pada Kinerja

Hasil menunjukkan *Sig.* dengan nilai $0,000 < 0,05$ serta diketahui t_{hitung} 5,920 $> t_{tabel}$ 1,988, berarti lingkungan kerja mempengaruhi individual pada kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kab. Karawang. Berarti jika lingkungan kerja meningkat, akan menaikkan juga kinerja pegawai.

Disiplin Kerja Pada Kinerja

Hasil membuktikan *Sig.* dengan nilai $0,001 < 0,05$ serta diketahui t_{hitung} 3,511 $> t_{tabel}$ 1,988 berarti disiplin kerja mempengaruhi individual pada kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kab. Karawang. Berarti jika kedisiplinan pegawai meningkat, akan meningkatkan pula kinerja pegawai.

Uji Simultan f

Pengujian simultan dipakai guna memastikan bagaimanakah variabel bebas memberi pengaruh pada variabel tergantung. Variabel independen memiliki dampak besar dalam mempengaruhi variabel dependen jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. (Kusmiyatun & Sonny, 2021).

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3230,260	2	1615,130	50,820	,000 ^b
	Residual	2637,833	83	31,781		
	Total	5868,093	85			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA

Sumber: *Olah Data SPSS v.25 (2023)*

Berlandaskan hasil tersebut menunjukkan *Sig.* dengan nilai $0,000 < 0,05$ serta $f_{hitung} 50,820 >$ dari $f_{tabel} 3,107$ atau memiliki arti menerima H_a maupun menolak H_0 . Untuk menghitung t_{tabel} menggunakan rumus $f(k; n-k-1) = (2; 86-2-1) = 2; 83 = 3,107$. Dengan demikian secara serempak variabel Lingkungan Kerja serta Disiplin Kerja memberi pengaruh sangat signifikan pada Kinerja Pegawai Satpol PP Karawang.

PEMBAHASAN PENELITIAN

a. Pembahasan Deskriptif Lingkungan Kerja

Menurut hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja dalam Satuan Polisi Pamong Praja Karawang memiliki 2 dimensi, 7 indikator dan 10 pertanyaan, dengan perolehan total skor 2487 dan rata – rata 249 berada di rentang skala 223,6 – 292,4 kriteria cukup baik. Bisa diambil kesimpulan lingkungan kerja fisik serta non fisik dalam Satpol PP Karawang cukup baik.

b. Pembahasan Deskriptif Disiplin Kerja

Menurut hasil penelitian membuktikan disiplin kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Karawang memiliki 5 dimensi, 10 indikator dan 10 pertanyaan, dengan perolehan total skor 2398 dan rata – rata 240 berada di rentang skala 223,6 – 292,4 kriteria cukup baik. Artinya bahwa disiplin kerja para pegawai dalam Satpol PP Karawang cukup baik.

c. Pembahasan Deskriptif Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan kinerja pegawai terhadap Satuan Polisi Pamong Praja Karawang memiliki 5 dimensi, 10 indikator dan 10 pertanyaan, dengan perolehan total skor 2586 dan rata – rata 259 yang berada di rentang skala 223,6 – 292,4 dengan kriteria cukup baik. Dapat disimpulkan kinerja pegawai Satpol PP Karawang cukup baik.

d. Pengaruh Lingkungan Kerja Pada Kinerja

Hasil uji secara individual didapatkan *Sig.* dengan nilai $0,000 < 0,05$ serta $t_{hitung} 5,920 >$ $t_{tabel} 1,98861$, maknanya menerima hipotesis pertama membuktikan lingkungan kerja mempengaruhi pada kinerja pegawai secara signifikan dan positif. Temuan ini serupa berdasarkan penelitian yang dilaksanakan (Abdul Azis Saepul et al., 2020) ada pengaruh positif serta signifikan dari variabel lingkungan kerja pada kinerja pegawai.

e. Pengaruh Disiplin Kerja Pada Kinerja

Hasil uji secara parsial didapatkan *Sig.* dengan nilai $0,001 < 0,05$ sedangkan $t_{hitung} 3,511 >$ $t_{tabel} 1,98861$, artinya menerima H_2 menunjukkan variabel disiplin kerja mempengaruhi positif serta signifikan pada kinerja pegawai. Artinya disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebab faktor disiplin kerja yakni faktor yang memberi pengaruh kepada kinerja individu Satuan Polisi Pamong Praja Karawang. Temuan penelitian didukung penelitian (Vernandes et al., 2022) adanya pengaruh positif serta

signifikan pada variabel disiplin kerja pada kinerja karyawan antaran PT.POS Indonesia di Kota Padang.

f. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Pada Kinerja

Hasil pengujian secara bersama-sama, didapatkan *Sig.* dengan nilai $0,000 < 0,05$ serta $f_{hitung} 50,820 > f_{tabel} 3,107$, hipotesis ketiga menerima menunjukkan secara bersamaan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh signifikan dan positif. Penelitian serupa dengan penelitian (Kusmiyatun & Sonny, 2021) adanya pengaruh secara serempak antara variabel disiplin kerja beserta lingkungan kerja pada kinerja PT. Resindo Jakarta Selatan.

KESIMPULAN

1. Menurut hasil penelitian lingkungan kerja dalam Satpol PP Karawang cukup baik, bernilai 249 pada kriteria cukup baik.
2. Menurut hasil penelitian disiplin kerja dalam Satpol PP Karawang cukup baik, dengan nilai 240 pada kriteria cukup baik.
3. Menurut hasil penelitian kinerja pegawai dalam Satpol PP Karawang cukup baik bernilai 259 pada kriteria cukup baik.
4. Berdasarkan penelitian lingkungan kerja mempengaruhi positif serta sangat signifikan secara individual pada kinerja pegawai Satpol PP Karawang dibuktikan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sementara nilai t_{hitung} adalah $5,920 > 1,98861$, artinya apabila lingkungan kerja nyaman bagi para pegawai, maka akan meningkatnya kinerja pegawai.
5. Berlandaskan penelitian disiplin kerja mempengaruhi positif serta signifikan secara individual pada kinerja pegawai Satpol PP Karawang dibuktikan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ sedangkan t_{hitung} adalah $3,511 > 1,98861$ artinya apabila ada disiplin kerja yang efektif, kinerja pegawai akan optimal.
6. Berdasarkan penelitian disiplin kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi positif serta sangat signifikan secara bersamaan pada kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Karawang dibuktikan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sedangkan $f_{hitung} 50,820 > f_{tabel} 3,107$ artinya disiplin kerja serta lingkungan kerja secara bersamaan memberi pengaruh kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, R. A. (2020). *Pengantar Manajemen*. Ae Publishing.
- Anisa, N., & Yulawati, J. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Crown Api Internasional. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3), 468–481.
- Firmansyah, D. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(2), 85–114.
- Hermawan, I. (2019). *Metodologi penelitian pendidikan (kualitatif, kuantitatif dan*

mixed method). Hidayatul Quran.

- Irfani, N. A., & Yuliawati, J. (2022). Pengaruh Aplikasi Absensi Siap (Sistem Informasi Absensi Pegawai) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Karawang. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3), 575–587.
- Kusmiyatun, S. D., & Sonny, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Resindo, Jakarta Selatan. *Jurnal Renaissance*, 6(1), 741. <https://doi.org/10.53878/jr.v6i1.139>
- Marliani, S., & Nadeak, T. (2019). Analisis Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Concord Industri Karawang (Penelitian di PT. Concord Industri Karawang di Desa Cimahi Kecamatan Klari Kabupaten Karawang). *BUANA ILMU*, 4(1), 82–115.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi kedua, Cetakan ke-5. *PT Raja Grafindo Persada. Depok*.
- Saepul, A A, Nurlenawati, N., & ... (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten *Jurnal Mahasiswa* ..., 1–77. <http://journal.ubpkarawang.ac.id/mahasiswa/index.php/JMMA/article/download/71/45>
- Saepul, Abdul Azis, Nurlenawati, N., & Anggela, F. P. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN KARAWANG. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2).
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyurroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit Andi.
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.
- Vernandes, M. A., Haryati, R., & Yuliastanty, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Antarana Pada PT. Pos Indonesia (Persero) di Kota Padang. *Matua Jurnal*, 4(1), 17–28.
- 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*, 10(1), 963–972. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/38527>