

**Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Pelatihan Olahraga Kabupaten Karawang**

**Anisa Nurlaela Sari, Suroso, Flora Patricia Anggela**  
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Buana Perjuangan Karawang  
mn20.anisasari@mhs.ubpkarawang.ac.id, suroso@ubpkarawang.ac.id,  
floraanggela@ubpkarawang.ac.id

**ABSTRACT**

*This study was conducted with the aim of knowing the partial and simultaneous influence between work discipline and work environment on the performance of employees of the Karawang Regency Youth Education and Sports Office. The method used in this research is quantitative method. The study population consisted of 80 employees of the Karawang Regency Youth Education and Sports Office, using a saturated sample sampling technique, where the entire population became the research sample. Data analysis was carried out using the Validity Test, Reliability Test, Normality Test, and Hypothesis Test using the t Test (Partial) and F Test (Simultaneous). The results of this study indicate that there is a partial influence between work discipline and the work environment of the Service with a t table value ( $7.386 > 1.991$ ). There is also a partial influence between the work environment and employee performance with a t table value ( $2.629 > 1.991$ ). In addition, the level of employee performance is jointly influenced by work discipline and work environment. This can be seen from the calculated F value ( $59.873 > 2.72$ .) The magnitude of the influence of work discipline and work environment on employee performance at the Youth and Sports Education Office is 60.9%.*

**Keywords:** Work Discipline, Work Environment, Employee Performance.

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi penelitian terdiri dari 80 orang pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang, dengan menggunakan teknik sampling sampel jenuh, dimana seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Analisis data dilakukan dengan menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, dan Uji Hipotesis menggunakan Uji t (Parsial) dan Uji F (Simultan). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh parsial antara disiplin kerja dan lingkungan kerja Dinas dengan nilai t tabel ( $7,386 > 1,991$ ). Terdapat juga pengaruh parsial antara Lingkungan kerja dan kinerja pegawai dengan nilai t tabel ( $2,629 > 1,991$ ). Selain itu, tingkat kinerja pegawai dipengaruhi secara bersama-sama oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja. Hal ini terlihat dari nilai F hitung ( $59,873 > 2,72$ .) Besar pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas pendidikan Pemuda dan Olahraga adalah 60,9%.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Lingkungan kerja, Kinerja pegawai.

**PENDAHULUAN**

Dalam era globalisasi, individu diharapkan pada tuntutan untuk mengembangkan diri dalam hal inovasi, pengetahuan berbasis teknologi, dan memberikan kontribusi dalam mengatasi permasalahan instansi. Sumber daya manusia jadi *asset* utama instansi karena tanggung jawab mereka terhadap kelancaran semua proses kerja (Syifa, 2023). Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk mencapai perkembangan optimal bagi pegawai, memperkuat hubungan kerja yang harmonis, serta mengintegrasikan sumber daya manusia secara efektif untuk meningkatkan kinerja.

Kinerja adalah hasil dari aktivitas individu atau tim dalam mengerjakan tugas yang telah diserahkan kepada mereka, baik berupa kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan kewajiban yang diberikan ke mereka, (Fitria, Suroso, 2022). Kinerja sangat berharga karena mendukung strategi jangka panjang, mengontrol dan meningkatkan produktivitas dalam organisasi. Pegawai memiliki peran yang penting dalam mencapai tujuan organisasi. Peningkatan kinerja membawa dampak positif berupa peningkatan efisiensi, efektivitas, dan kualitas dalam penyelesaian tugas-tugas pegawai.

Dinas Pendidikan Pemuda dan Pelatihan Olahraga Kabupaten Karawang merupakan lembaga Pemerintah yang mengurus perihal pelaksanaan anggaran pendidikan, sarana dan prasarana pendidikan, kurikulum, pengaturan dan pengurusan aktivitas teknis operasional, pelaksanaan pengembangan program pemerintahan daerah, serta pelaksanaan pelayanan pada bidang pendidikan, pemuda dan olahraga. Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang menaungi sekolah mulai dari Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), Pendidikan Masyarakat (DIKMAS), SD (Sekolah Dasar), Sekolah Menengah Pertama (Sekolah Menengah Pertama), serta Bidang Pemuda dan Olahraga. Kinerja pegawai negeri sipil telah diatur dalam Peraturan Pemerintahan No. 30 Tahun 2019 tentang penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kinerja PNS adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan SKP dan perilaku Kerja. Penilaian kinerja pegawai di satuan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang pada tahun 2022 merujuk pada Peraturan Pemerintahan No. 30 Tahun 2019 tentang penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

**Tabel 1. Laporan Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang Tahun 2022**

TAHUN	JUMLAH PEGAWAI	SKP	PERILAKU KERJA	NILAI KINERJA PEGAWAI
		70%	30%	
2022	80	100,5	83,5	95,39
NILAI TARGET				120
PRESENTASE NILAI CAPAIAN KINERJA				79,49

Sumber: Dinas Pendidikan, pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang

Dari Tabel tersebut terlihat bahwa hasil kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang 2022 menunjukkan hasil nilai capaian kinerja pegawai berjumlah 79,49 masih belum mencapai 100,5%. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan kinerja pegawai, terutama yang kaitan langsung dengan hasil kinerja mereka, agar nilai capaian kinerja pada tahun berikutnya lebih baik.

Disiplin kerja adalah sikap pegawai yang mencerminkan rasa hormat dan kepatuhan pada peraturan dan ketentuan organisasi, yang memungkinkan pegawai dapat mengadaptasi diri secara sukarela mengikuti peraturan dan ketentuan organisasi, hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Aulia & Trianasari, 2021) bahwa terdapat dampak signifikan disiplin kerja pada kinerja pegawai, artinya tingkat kedisiplinan memang memiliki andil cukup besar dalam menentukan tingkat kinerja pegawai. Namun menurut (Choiriyah et al., 2021) disiplin kerja tidak berdampak penting pada kinerja pegawai.

Lingkungan kerja berdampak penting pada kinerja pegawai, karena individu mampu menunjukkan hasil optimal dalam kondisi lingkungan yang mendukung, penelitian ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Yantika et al., 2018), yang menunjukkan lantaran lingkungan kerja secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai. Kehadiran lingkungan kerja yang kondusif mencerminkan kesuksesan suatu organisasi, sementara lingkungan kerja yang buruk dapat mengurangi motivasi kerja dan akhirnya mempengaruhi kinerja pegawai. Meskipun demikian, pandangan berbeda muncul dari penelitian (Sarip & Mustangin, 2023), bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 2. Research Gap**

X1	Y	Berpengaruh Signifikan	Aulia & Triansari, 2021
		Tidak Berpengaruh	Choiriyah, et al., 2021
X2	Y	Berpengaruh Signifikan	Yantika et al., 2018
		Tidak Berpengaruh	Sarip & Mustangin, 2023

Berdasarkan latar belakang tersebut, judul yang diusulkan adalah "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Karawang". Adapun rumusan masalah, diantaranya:

1. Bagaimana pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang?
2. Bagaimana pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang?
3. Bagaimana pengaruh simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang?

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses menyampaikan tujuan organisasi lewat memanfaatkan manusia ataupun orang yang terdapat di dalamnya. Individu ataupun karyawan yang dikelola supaya mempunyai kompetensi serta kemampuan bagus yang diperlukan dalam menunjang pekerjaannya (Darmadi, 2020). Setiap organisasi berharap sumber daya manusia yang dipunya bisa bekerja dengan efektif dan efisien kendati tujuan organisasi dapat terperoleh sesuai dengan harapan. Memenuhi kebutuhan manusia dan melaksanakan tugas yang telah diatur dan harus ditaati oleh pegawai adalah faktor paling penting dalam sebuah organisasi. Dengan demikian, manusia memainkan peran penting dalam proses pencapaian tujuan organisasi (Ekhsan, 2022).

### **Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan sikap patuh dan tunduk terhadap nilai-nilai yang dianggap penting, seperti memastikan bahwa pegawai hadir pada jam kerja yang telah ditetapkan (Syifa, 2023). Disiplin kerja didefinisikan pada kesediaan dan keinginan seorang pegawai untuk mengikuti aturan dan regulasi di lingkungan kerja (Syamsimbar, 2022). Dengan demikian, disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai tingkat kesediaan dan kerelaan pegawai untuk mematuhi segala peraturan dan standar sosial yang berlangsung di tempat kerja. Dimensi yang bisa digunakan untuk mengukur disiplin kerja taat terhadap peraturan, taat terhadap peraturan organisasi, taat terhadap perilaku dan pekerjaan, dan peraturan lainnya (Edy Sutrisno, 2019). Indikator disiplin kerja terdiri dari kehadiran pegawai, absensi. Ketelitian, perhitungan, menaati peraturan dan pedoman kerja, tanggung jawab, kepatuhan, kelancaran, suasana harmonis, saling menghargai (Sinambela).

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja mencakup hal-hal di sekitar pegawai yang mempengaruhi bagaimana mereka melakukan tugas mereka, seperti adanya penyejuk udara, pencerahan yang terang dan sebagainya (Darmadi, 2020). Lingkungan kerja merupakan pada interaksi langsung antara pegawai dengan rekan kerja yang mempunyai jabatan lebih tinggi, setara atau lebih rendah, (Effendy & Fitria, 2019). Dimensi yang bisa digunakan mengukur lingkungan kerja berupa, lingkungan kerja fisik dan non fisik serta, indikatornya terdiri dari pencahayaan, warna, suhu udara, pengguna warna, ruang gerak, kemampuan bekerja hubungan pegawai. Dimensi lingkungan kerja berupa, lingkungan kerja fisik dan non fisik (Sedarmayanti, 2017).

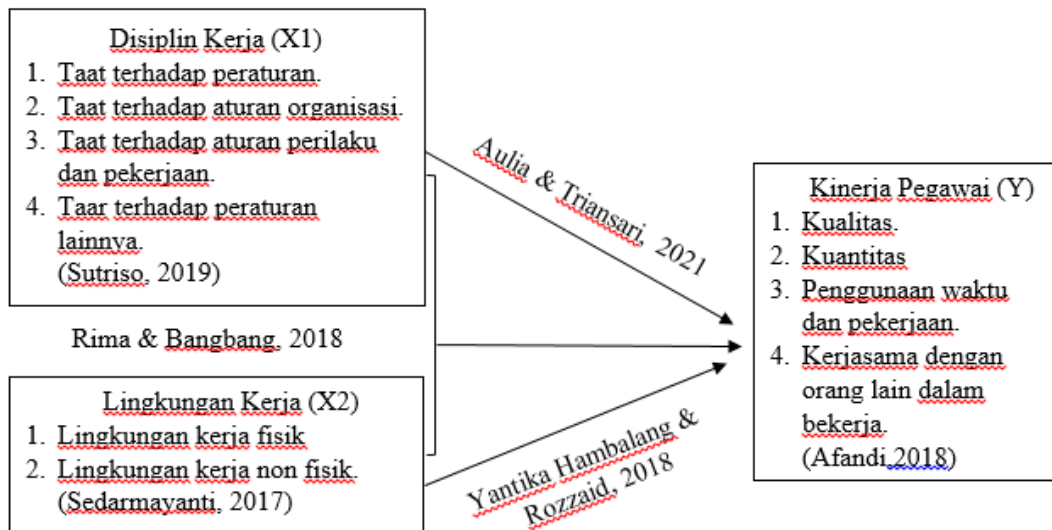
### **Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian dalam melaksanakan kegiatan, program, atau prosedur dalam rangka mencapai target, visi, dan misi perusahaan sesuai dengan rencana strategisnya (Flora, 2017). Kinerja pegawai bisa diartikan sebagai seberapa banyak pekerjaan yang bisa dituntaskan sama pegawai sesuai dengan pekerjaan dan kewajiban mereka untuk memperoleh target organisasi. Dimensi kinerja pegawai kuantitas, kualitas, pengelolaan waktu, dan kerja sama

dengan rekan kerja dan indikator kuantitas, kualitas, efisiensi, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, karakteristik. Dimensi kinerja pegawai meliputi kuantitas, kualitas, pengelolaan waktu, dan kerja sama dengan rekan kerja (Afandi, 2018).

## KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN

### Kerangka Pemikiran



Sumber: Kajian Berbagai Sumber (2024)

### HIPOTESIS

Hipotesis dalam penelitian ini didasarkan pada teori dan kerangka pemikiran yang telah dipaparkan sebelumnya, sebagai berikut:

- H1: Terdapat pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang.
- H2: Terdapat pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang.
- H3: Terdapat pengaruh simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini, data primer dikumpulkan dengan menggunakan metode teknik kuantitatif. Populasi penelitian ini terdiri dari 80 orang pegawai Dinas Pendidikan dan Pelatihan Olahraga Kabupaten Karawang, dengan menggunakan teknik sampling dan regresi berganda dimana seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Berdasarkan pendapat (Sugiyono, 2019) data sampel yang diambil secara keseluruhan dan populasi disebut dengan sampling jenuh.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Penelitian**

**1. Uji Validitas**

Validitas adalah istilah buat menggambarkan data yang mampu diandalkan dan sesuai dengan kenyataan. Validitas data merujuk pada sejauh mana korespondensi antara data yang dikumpulkan dengan data sebenarnya. Penelitian menilai validitas item melalui skornya. Item yang tidak valid akan diabaikan.

**Tabel 3. Hasil Uji Variabel Disiplin Kerja (X1)**

Indikator	Nilai r	R Tabel	Ket
X1	X1.1	0,502	Valid
	X1.2	0,482	Valid
	X1.3	0,695	Valid
	X1.4	0,597	Valid
	X1.5	0,572	Valid
	X1.6	0,477	Valid
	X1.7	0,710	Valid
	X1.8	0,739	Valid
	X1.9	0,591	Valid
	X1.10	0,395	Valid
	X1.11	0,479	Valid
	X1.12	0,576	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, SPSS 2024

Berdasarkan pengolahan data di atas, instrumen yang dipakai buat mengukur variabel disiplin kerja terverifikasi valid karena memiliki nilai r tabel berjumlah 0,361.

**Tabel 4. Hasil Uji Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

Indikator	Nilai R	R Tabel	Ket	
X2	X2.1	0,867	0,361	Valid
	X2.2	0,760	0,361	Valid
	X2.3	0,736	0,361	Valid
	X2.4	0,568	0,361	Valid
	X2.5	0,768	0,361	Valid
	X2.6	0,445	0,361	Valid
	X2.7	0,451	0,361	Valid
	X2.8	0,459	0,361	Valid
	X2.9	0,462	0,361	Valid
	X2.10	0,551	0,361	Valid
	X2.11	0,508	0,361	Valid
	X2.12	0,676	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, SPSS 2024

Berdasarkan pengolahan data di atas, instrumen yang dipakai buat mengukur variabel disiplin kerja terverifikasi valid karena memiliki nilai r tabel berjumlah 0,361.

**Tabel 5. Hasil Uji Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Indikator	Nilai R	R Tabel	Ket	
Y	Y.1	0,732	0,361	Valid
	Y.2	0,591	0,361	Valid
	Y.3	0,895	0,361	Valid
	Y.4	0,705	0,361	Valid
	Y.5	0,687	0,361	Valid
	Y.6	0,792	0,361	Valid
	Y.7	0,503	0,361	Valid
	Y.8	0,606	0,361	Valid
	Y.9	0,658	0,361	Valid
	Y.10	0,692	0,361	Valid
	Y.11	0,757	0,361	Valid
	Y.12	0,784	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, SPSS 2024

Berdasarkan pengolahan data di atas, instrumen yang dipakai buat mengukur variabel disiplin kerja terverifikasi valid karena memiliki nilai r tabel berjumlah 0,361.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

NO ITEM	Variabel	Nilai <i>alpha cronbach's</i>	R kritis	ket
1.	Disiplin Kerja (X1)	0,806	0,6	Reliabel
2.	Lingkungan Kerja (X2)	0,840	0,6	Reliabel
3.	Kinerja Pegawai (Y)	0,905	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data, SPSS 2024

Sesuai dengan hasil pengujian reliabilitas ditemukan bahwa nilai *alpha cronbach* melebihi 0,6 pada variabel kinerja pegawai (Y), lingkungan kerja (X2), dan disiplin kerja (X1). Hal ini menandakan bahwa ketiga variabel pada penelitian tersebut dianggap reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pada pengujian normalitas teknik yang digunakan yakni (Kolmogorov-Smirnov) dengan memanfaatkan bantuan SPSS Versi 26.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Stad.Deviation	2.73487872
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.096
	Negative	-.059
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.064 <sup>c</sup>

Sumber: Hasil pengolahan Data, SPSS 2024

Berdasarkan hasil pengujian, nilai sig yang diperoleh berjumlah 0,64 nilainya melebihi 0,05, hal itu menunjukkan bahwa data memiliki distribusi normal dan penelitian dapat diteruskan.

**Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinieritas merupakan metode pengujian yang digunakan dalam model regresi untuk menentukan apakah terdapat korelasi antara variabel-variabel (Ghozali, 2021).

**Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>								
		Untandardized		Standradizes	t	Sig	Collinearity	
		Coefficients		Coefficients			Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Contstant)	8.110	4.174		1.943	.056		
	Disiplin Kerja (X1)	.603	.082	.633	7.386	.000	.693	1.443
	Lingkungan Kerja (X2)	.273	.104	.225	2.629	.010	.693	1.443

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data, SPSS 2024

Hasil pada bagian \*Collinearity Statistic di atas menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki nilai VIF  $1.443 < 10,00$  dan nilai tolerance value  $.693 > 0,1$  maka data tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

**Uji Heteroskedastitas**

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui adanya perbedaan varian residual diantara pengamatan satu sama lain (Ghozali, 2021).

**Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
		Untandardized		Standradizes	t	sig
		Coefficients		Coefficients		
		B	Sdt. Error	Beta		
1	(Contant)	1.942	2.706		.718	.474
	Disiplin kerja (X1)	-.003	.053	-.007	-.048	.962
	Lingkungan Kerja (X2)	-.008	.067	-.012	-.087	.931

a. Dependent variabel: Abs\_RES

Sumber: Hasil Pengolahan Data, SPSS 2024

Sesuai dengan hasil pengujian, nilai sig yang diperoleh melebihi 0.05, artinya data terbebas dari heteroskedastistis.

**Uji Regresi Linier Berganda**

**Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>								
		Untandardized Coefficients		Standradizes Coefficients	t	Sig	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	IVF
1	(Contstant)	8.110	4.174		1.943	.056		
	Disiplin Kerja (X1)	.603	.082	.633	7.386	.000	.693	1.443
	Lingkungan Kerja (X2)	.273	.104	.225	2.629	.010	.693	1.443

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data, SPSS 2024

Dalam perhitungan koefisien regresi, diperoleh constanta berjumlah 8.110, sedangkan koefisien b1 adalah 0.603 dan b2 adalah 0.273. Oleh karena itu, persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + e$$

$$Y = 8.110 + 0,603X1 + 0,273X2 + e$$

**Uji Hipotesis**

**Uji Parsial (Uji t)**

**Tabel 11. Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>								
		Untandardized Coefficients		Standradizes Coefficients	t	Sig	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	IVF
1	(Contstant)	8.110	4.174		1.943	.056		
	Disiplin Kerja (X1)	.603	.082	.633	7.386	.000	.693	1.443
	Lingkungan Kerja (X2)	.273	.104	.225	2.629	.010	.693	1.443

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data, SPSS 2024

Sesuai dengan hasil pengujian, data yang direpresentasikan dalam Tabel 11 merupakan inti dari analisis, yang antara lain mencakup:

1. Disiplin Kerja (X1) mempengaruhi variabel kinerja pegawai (Y), dengan nilai signifikasi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Selain itu, berdasarkan hasil uji-t didapatkan ( $7.386 > 1,991$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ), sehingga H1 tidak ditolak. Artinya variabel dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja (X1) terhadap kinerja pegawai secara parsial.
2. Lingkungan Kerja (X2) juga mempengaruhi variabel kinerja pegawai (Y), dengan nilai signifikasi sebesar  $0,010 < 0,05$ . Selain itu, berdasarkan hasil uji-

t, didapatkan ( $2.629 > 1,991$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ), sehingga  $H_02$  tidak ditolak. Artinya kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja (X2) secara parsial.

**Uji Simultan (Uji F)**

**Tabel 12. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	918.915	2	459.457	59.873	.000 <sup>b</sup>
	Residual	590.885	77	7.674		
	Total	1509.800	79			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)						

Sumber: Hasil Pengolahan Data, SPSS 2024

Sesuai dengan hasil pengujian, nilai F diperoleh berjumlah 59,873 dengan nilai tingkat signifikansi 0,000 dan nilai F 2,72 ( $F_{hitung}$  lebih besar dari F tabel, atau 59,873), dan tingkat signifikansi F lebih dari alpha ( $\alpha$ ), atau  $0,000 < 0,05$ . Oleh karena itu,  $H_03$  ditolak dan  $H_2$  diterima, atau disiplin kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

**Uji Koefisien Determinasi**

**Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780 <sup>a</sup>	.609	.598	2.77017
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)				

Sumber: Hasil Pengolahan Data, SPSS 2024

Sesuai dengan hasil pengujian, nilai estimasi atau R Square adalah 0,609 atau 60,9%. Angka tersebut artinya bahwa variabel independen Disiplin Kerja (X1) dan variabel Lingkungan Kerja (X2) secara simultan sama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y) sebesar 60,9%.

**Pembahasan**

1. Dari hasil pengujian secara parsial dapat diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah  $0,000 < 0,05$ . Selain itu berdasarkan uji statistik ( $7.386 > 1,991$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) temuan ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aulia & Triansari, 2021) yang menegaskan lantaran kinerja karyawan dalam

suatu dinas akan lebih efisien dan berkualitas tinggi jika disiplin kerja mereka ditingkatkan.

2. Dari hasil pengujian secara parsial diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas pendidikan Pemuda dan Pelatihan Olahraga Kabupaten Karawang. Hasil uji statistic menunjukkan bahwa nilai signifikan adalah  $0,010 < 0,005$ . Selain itu berdasarkan uji-t ( $2,629 > 1,991$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yantika, Herlambang, & Rozzaid, 2018) yang menyatakan bahwa kondisi lingkungan yang sesuai akan memungkinkan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik dan mencapai hasil optimal.
3. Dari hasil pengujian secara simultan tingkat signifikan disiplin kerja bahwa lingkungan kerja berpengaruh pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah 59,873 dengan tingkat signifikansi 0,000 dan nilai  $F_{tabel}$  adalah 2,72 ( $F_{hitung}$  lebih besar dan  $F_{tabel}$ , yaitu 59,873 serta nilai signifikansi  $F$  lebih besar dari  $\alpha$  (a), yaitu  $0,000 < 0,05$ . Temuan ini diperlukan oleh penelitian yang dilakukan oleh (Pratama, 2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikansi terhadap kinerja pegawai.

#### **KESIMPULAN DAN IMPLIKASI**

1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh pengaruhi terhadap kinerja pegawai, karena hasil menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan berdasarkan uji-t ( $7,386 > 1,991$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ).
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai, karena hasil menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,010 < 0,005$  dan berdasarkan uji-t ( $2,629 > 1,991$ ) atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ).
3. Disiplin dan Lingkungan kerja memengaruhi tingkat kinerja pegawai, karena hasil menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  yang berjumlah  $59,873 > 2,72$  dan nilai signifikansi  $F$  (a) berjumlah  $0,000 < 0,05$ . Variabel independen ini memengaruhi variabel dependen kinerja pegawai (Y) berjumlah 60,9%.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, penelitian menyarankan dinas harus memberikan arahan kepada pegawai agar selalu disiplin dan bertanggung jawab untuk meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, dinas juga disarankan untuk meningkatkan fasilitas dan prasarana di tempat kerja agar pegawai dapat optimal dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini akan memberikan kebebasan bagi pegawai untuk mengembangkan motivasi dan kreativitas mereka dalam mengerjakan tugas-tugas.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Afandi, Pandi, (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, konsep dan indikator. Pekanbaru: Zanafa.

- Aulia, V., & Trianasari, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Banyualit Spa'N Resort Lovina. *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*, 4(1), 21-34. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v4i1.29577>
- Choiriyah, C., Djazuli, A., Indah, S., Anggeraini, D. U., & Ulfa, F. A. (2021). The Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline against Employee Performance in the Regional Secretariat Ogan Komering Ulu (OKU) Regency South Sumatra. *International Journal of Business, Management and Economics*, 2(1), 1-16. <https://doi.org/10.47747/ijbmer.v2i1.199>
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240-247. <https://doi.org/10.32493/frkm.v3i3.5140>
- Edy Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 2(2), 49-62. <https://doi.org/10.32493/frkm.v2i2.3406>
- Ekhsan, M. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 5(1), 86-95. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i1.79>
- Fitria, Suroso, F. A. (2022). *Keywords: performance, employees.* 9(2), 657-662. Flora. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Swadaya Prima Utama. *Buana Ilmu*, 1(2), 117-133. <https://doi.org/10.36805/bi.v1i2.131>
- Sarip, S., & Mustangin. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT ABC PERSADA. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 95-111. [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjuxpzX9duBAxVKzDgGHTp5Ato4ChAWegQIBhAB&url=https%3A%2F%2Fjournal-jayabaya.id%2FManajemen-Diversitas%2Farticle%2Fdownload%2F83%2F63&usg=AOvVaw0GowA\\_K8PAC-deUw1cH-v8&o](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjuxpzX9duBAxVKzDgGHTp5Ato4ChAWegQIBhAB&url=https%3A%2F%2Fjournal-jayabaya.id%2FManajemen-Diversitas%2Farticle%2Fdownload%2F83%2F63&usg=AOvVaw0GowA_K8PAC-deUw1cH-v8&o)
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Bandung: Rifika Aditama
- Syamsimbar. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Usia Kerja, dan Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. *YUME : Journal of Management*, 5(1), 18-26. <https://doi.org/10.2568/yum.v5i1.1183>
- Syifa, S. 2023. (2023). *Jurnal Maneksi Vol 12, No. 3, September 2023 analisis tingkat disiplin kerja karyawan pada toko senja kosmetik 1.* 12(3), 642-647.

# *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*

Volume 6 Nomor 12 (2024) 7983 - 7990 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351

DOI: 10.47467/alkharaj.v6i12.4636

Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia* 4(2), 174. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1760>