

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja: Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo

Khoirul Rohman¹, Hardin², Agus Saur Utomo³

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Purworejo

khoirulrohman721@gmail.com¹, hardinspmm@gmail.com²,

agussaur@umpwr.ac.id³

ABSTRACT.

Human resource management is believed to play a crucial role in an organization's competitive success. This role is greatly influenced by the participation of its employees, which must be optimally managed. Furthermore, human resource management is believed to enhance employee contributions to the organization, thereby achieving desired performance. Performance can be influenced by various factors, such as work discipline and the work environment. The purpose of this study was to examine the effect of work discipline on the performance of employees at the Department of Industry, Transmigration, and Manpower of Purworejo Regency, and the influence of the work environment on the performance of employees at the Department of Industry, Transmigration, and Manpower of Purworejo Regency. The population in this study was employees at the Department of Industry, Transmigration, and Manpower of Purworejo Regency. The sampling technique used purposive sampling, with 65 participants. Data collection used a questionnaire, which was tested for validity and reliability. Hypotheses were tested using multiple linear regression analysis. Based on the results of the research and discussion, it can be concluded that: work discipline has a positive and significant effect on the performance of employees of the Department of Industry, Transmigration and Manpower of Purworejo Regency, and the work environment has a positive and significant effect on the performance of employees of the Department of Industry, Transmigration and Manpower of Purworejo Regency.

Keywords: Performance; Work discipline; Work environment

ABSTRAK.

Manajemen sumber daya manusia bagi organisasi diyakini memiliki peran penting untuk kesuksesan kompetitif organisasi. Peran ini sangat dipengaruhi oleh peran serta pegawai di dalamnya yang perlu dikelola secara maksimal. Di samping itu manajemen sumber daya manusia dipercaya dapat meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasinya dalam rangka mencapai kinerja yang bersangkutan. Kinerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti disiplin kerja dan lingkungan kerja. Tujuan dalam penelitian ini, adalah menguji: pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo, dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo. Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai Dinas Perindustrian, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling purposive*, sebanyak 65 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian hipotesis menggunakan analisis

regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil kesimpulan bahwa: disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai Dinas Perindustrian, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai Dinas Perindustrian, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo.

Kata kunci: Disiplin Kerja; Kinerja; Lingkungan Kerja

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia bagi organisasi diyakini memiliki peran penting untuk kesuksesan kompetitif organisasi. Peran ini sangat dipengaruhi oleh peran serta pegawai di dalamnya yang perlu dikelola secara maksimal. Di samping itu manajemen sumber daya manusia dipercaya dapat meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasinya dalam rangka mencapai kinerja yang bersangkutan (Suryani & FoEh, 2019:20).

Kinerja berasal dari kata *to perform* yang berarti melaksanakan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan (Susanto, 2022:75). Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2017:182). Menurut Muryati dkk., (2022:44) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Indikator kinerja menurut Kasmir (2017:208), yaitu kualitas, kuantitas, waktu, penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antara pegawai. Kinerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti disiplin kerja dan lingkungan kerja (Kasmir, 2017:189).

Disiplin secara etimologis asal katanya *disciple* artinya pengikut, penganut, pengajaran dan sebagainya (Ajabar, 2020:45). Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi (Afandi, 2018:11). Disiplin kerja adalah ketaatan atau kepatuhan seseorang untuk selalu mengikuti peraturan dan pedoman kerja dan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan organisasi. Individu yang memiliki disiplin akan bertanggung jawab melakukan tugas pokok dan fungsinya dengan baik, dan sebaliknya individu yang kurang atau tidak disiplin akan malas melakukan tugas pokok dan fungsinya dengan baik (Sisca dkk., 2020:66). Indikator disiplin kerja yaitu ketaatan waktu, dan tanggung jawab kerja (Afandi, 2018:21). Disiplin kerja bermanfaat untuk mendidik seseorang dalam mematuhi peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut (Sinambela, 2016:332). Hasil penelitian Setyaningsih dkk., (2024) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya (Afandi,

2018:65). Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan kerja maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang (Kasmir, 2017:192). Indikator lingkungan kerja mengacu pada pendapat Afandi (2018:71), yaitu cahaya, warna, udara, dan suara. Hasil penelitian Fitriani dkk., (2024) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Perindustrian, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari Bapak Khatamson S.P., M.M., selaku Kepala Subbagian Tata Usaha (Kasubag TU) diketahui bahwa ada pegawai Dinas Perindustrian, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo yang menunjukkan kinerja yang kurang maksimal yang ditandai dengan hasil pekerjaan yang kurang berkualitas, kurang sesuai dengan standar yang ada, jumlah pekerjaan tidak semuanya terselesaikan, dan masih ada pegawai yang menyelesaikan pekerjaan melebihi waktu yang ditetapkan. Dilihat dari disiplin kerja, masih ditemukan pegawai yang telat masuk kerja, kurang memanfaatkan waktu kerja, dan lama menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, dilihat dari lingkungan kerja ada pegawai yang merasa kurang nyaman dengan lingkungan kerja karena ada ruangan kerja yang tidak ada AC nya, dan ruangan kerja yang kurang luas.

Berdasarkan uraian dan fenomena di atas perlu dilakukan penelitian tentang hubungan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo)”**.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dapat dikategorikan dalam penelitian kuantitatif karena meneliti pada populasi atau sampel tertentu menggunakan kuesioner, dan analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menggambarkan atau menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019:16). Pendekatan penelitian berupa survei, yaitu penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut (Sugiyono, 2019:56).

Tempat penelitian di Dinas Perindustrian, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo yang beralamat di Jl. Kyai Brengkel No.13 - 15, Krajan, Baledono, Kec. Purworejo, Kabupaten Purworejo, Jawa Tengah 54119, dengan waktu

penelitian pada Mei 2025 sampai Desember 2025. Populasi yang digunakan, yaitu sebanyak 65 orang non-pimpinan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Sumber: data primer diolah (2025)

Variabel	No Butir	Pearson Correlation	r min
Kinerja (Y)	Y.1	0,851	0,3
	Y.2	0,928	0,3
	Y.3	0,914	0,3
	Y.4	0,877	0,3
	Y.5	0,877	0,3
	Y.6	0,888	0,3
Disiplin Kerja (X ₁)	X _{1.1}	0,875	0,3
	X _{1.2}	0,760	0,3
	X _{1.3}	0,920	0,3
	X _{1.4}	0,935	0,3
	X _{1.5}	0,836	0,3
	X _{1.6}	0,816	0,3
Lingkungan Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,931	0,3
	X _{2.2}	0,937	0,3
	X _{2.3}	0,947	0,3
	X _{2.4}	0,872	0,3

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa nilai *Pearson Correlation* setiap butir lebih dari 0,3 artinya setiap butir pernyataan benar dalam mengukur variabel kinerja (Y), disiplin kerja (X₁), dan lingkungan kerja (X₂). Oleh sebab itu, keseluruhan butir pernyataan atau pertanyaan kuesioner dapat digunakan dalam pengambilan data penelitian.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Sumber: data primer diolah (2025)

Variabel	No Butir	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Cronbach's Alpha	Syarat
Kinerja	Y.1	0,944	0,946	0,7
	Y.2	0,930		
	Y.3	0,932		
	Y.4	0,938		

(Y)	Y.5	0,938	0,926	0,7		
	Y.6	0,936				
Disiplin Kerja (X ₁)	X _{1.1}	0,909				
	X _{1.2}	0,929				
	X _{1.3}	0,901				
	X _{1.4}	0,898				
	X _{1.5}	0,916				
	X _{1.6}	0,923				
Lingkungan Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,915			0,940	0,7
	X _{2.2}	0,912				
	X _{2.3}	0,906				
	X _{2.4}	0,950				

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted* maupun *Cronbach's Alpha* variabel kinerja (Y), disiplin kerja (X₁), dan lingkungan kerja (X₂) lebih dari 0,70 artinya jawaban seseorang terhadap pernyataan atau pertanyaan kuesioner konsisten stabil dari waktu ke waktu atau tidak berubah ketika digunakan dalam pengambilan data penelitian.

Hasil Pengujian Hipotesis

1. Hasil Analisis Regresi Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi

Sumber: Data Primer diolah (2025)

Variabel	Standardized Coefficients Beta	p-value	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	0,203	0,000	Positif dan Signifikan
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,793	0,000	Positif dan Signifikan

Berdasarkan Tabel 3 tersebut diperoleh persamaan garis regresi sebagai berikut $Y = 0,203X_1 + 0,793X_2$

- $b_1 = 0,203$, bernilai positif menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya semakin tinggi disiplin kerja pegawai, maka kinerja akan semakin meningkat.
- $b_2 = 0,793$, bernilai positif menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya semakin nyaman lingkungan kerja pegawai, maka kinerja akan semakin meningkat.

2. Hasil Uji Signifikansi

Hasil uji signifikansi dapat dilihat pada Tabel 3. Berdasarkan hal tersebut diketahui bahwa,

- a. Nilai p-value disiplin kerja sebesar 0,000 ($< 0,05$) artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- b. Nilai p-value lingkungan kerja sebesar 0,000 ($< 0,05$) artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pembahasan Hipotesis

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis data diketahui nilai standardized coefficients beta disiplin kerja sebesar 0,203 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Mengacu pada kriteria penerimaan hipotesis, apabila standardized coefficients beta positif artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, dan p-value $< \alpha$ (0,05) artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Oleh sebab itu, hipotesis pertama yang diajukan yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dapat diterima.

Temuan ini menguatkan pendapat Sinambela (2016:332) yang menyatakan bahwa disiplin kerja bermanfaat untuk mendidik seseorang dalam mematuhi peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Menurut Kasmir (2017:193) disiplin kerja merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu misalnya masuk kerja selalu tepat waktu, dan mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Pegawai yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Afandi (2018:13) menyatakan bahwa disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau dalam masyarakat dengan begitu, hubungan yang terjalin antara individu satu dengan individu lain menjadi lebih baik dan lancar. Menurut Ganyang (2018:142) disiplin kerja erat hubungannya dengan produktivitas atau kinerja. Pada umumnya, semakin disiplin seorang terhadap standar operasi yang telah ditetapkan dalam melaksanakan berbagai tugas yang diberikan, akan semakin baik produktivitas atau kinerja pegawai tersebut. Agustini (2019:96) menyatakan bahwa secara khusus tujuan pembinaan disiplin kerja antara lain untuk menciptakan situasi kerja yang kondusif dalam mencapai efektivitas serta efisiensi kerja sehingga kinerja meningkat.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis data diketahui nilai standardized coefficients beta lingkungan kerja sebesar 0,793 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Mengacu pada kriteria penerimaan hipotesis, apabila standardized coefficients beta positif artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, dan p-value $< \alpha$ (0,05) artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Oleh sebab itu, hipotesis kedua yang diajukan yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dapat diterima.

Temuan ini sesuai dengan pendapat Kasmir (2017:192) yang menyatakan bahwa jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan kerja maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang. Menurut Afandi (2018:65) lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk bekerja secara optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai Dinas Perindustrian, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai Dinas Perindustrian, Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo.

DAFTAR PUSTAKA

- Anzani, H., Suroso., & Karnama, M. M. (2023). The Effect of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance at The Population and Civil Registration Office of Karawang Regency. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(5), 5776-5784.
- Apriliyani, A., & Indra, N. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta. *Master Manajemen*, 2(3), 25-34.
- Ariyanti, E., Wardani, E. S., & Jaenudin. (2024). The Influence of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance. *International Journal Management and Economic*, 3(2), 16-24.
- Fauzi, A., & Nugroho, R. H. A. (2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, D. T., & Hasanah. (2024). The Influence of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance in The General Affairs Division of The Regional Secretariat of Tangerang City. *International Journal of Science and Society*, 6(4), 136-148.

- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Mufidah, A. (2024). The Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance at PT. Pos Indonesia (Persero). *Review: Journal of Multidisciplinary in Social Sciences*, 01(04), 127-134.
- Putrianingrum, A. (2022). Effect of Work Environment and Work Discipline on Employee Performace at Perumda Tirta Patriot in North Bekasi. *Journal of Sustainable Community Development*, 4(2), 105-116.
- Sari, A. A. I. K., Putra, I. B. U. P., & Amerta, I. M. S. A. (2021). *Anteseden Kinerja Pegawai*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*.
- Veritia, Sularmi, L., & Hayati, F. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prima Soeka Buana Bekasi. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(4), 880-887.
- Warella, S. Y., Revida, E., Abdillah, L. A., Pulungan, D. R., Purba, S., Firdaus, E., Tjiptadi, D. D., Faisal, M., Lie, D., Butarbutar, M., & Kato. (2021). *Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Wibowo, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik.
- Winata, E. (2022). *Manajemen Sumberdaya Manusia Lingkungan Kerja: Tinjauan dan Dimensi Perilaku Organisasi dan Kinerja Karyawan*. Lombok Tengah: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.