

***THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF THE MINISTRY OF RELIGION OF KARAWANG REGENCY***

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN KARAWANG**

**Mutma Innatus Salwa<sup>1</sup>, Suroso<sup>2</sup>, Maman Mulya Karnama<sup>3</sup>**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas Buana Perjuangan Karawang<sup>123</sup>

[mn19.mutmasalwa@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:mn19.mutmasalwa@mhs.ubpkarawang.ac.id)<sup>1</sup>, [suroso@ubpkarawang.ac.id](mailto:suroso@ubpkarawang.ac.id)<sup>2</sup>,  
[mamanmulyana@ubpkarawang.ac.id](mailto:mamanmulyana@ubpkarawang.ac.id)<sup>3</sup>

**ABSTRACT**

*The aim of this research is to determine the influence of the work environment and work discipline on the performance of employees of the Ministry of Religion, Karawang Regency. This research is verification research with a quantitative approach. The population of this study was employees of the Ministry of Religion, Karawang Regency, totaling 63 respondents. Sampling used a total sampling technique with a total of 63 respondents. The data collection method is using a questionnaire and analysis tools using SPSS 16 with a multiple linear regression approach. The research results show that there is a partial influence between the Work Environment variable ( $x_1$ ) on Employee Performance ( $y$ ) with a calculated  $t$  value  $>$   $t$  table ( $4.222 > 2.00030$ ) and there is a partial influence between the Work Discipline variable ( $x_2$ ) on Employee Performance ( $y$ ) with a calculated  $t$  value  $>$   $t$  table ( $2,496 > 2.00030$ ) and simultaneously there is an influence of Work Environment Variables ( $x_1$ ) and Work Discipline ( $x_2$ ) on employee performance ( $y$ ) with a calculated  $F$  value  $>$   $F$  table ( $33,136 > 3.15$ ) namely 51.9%.  
Keywords: work environment, work discipline, employee performance*

**PENDAHULUAN**

Pada Era Globalisasi saat ini Sebuah Instansi dituntut untuk memiliki keunggulan kompetitif agar mampu bersaing didunia bisnis. Sumber daya manusia yang merupakan penggerak utama sebuah Instansi dituntut untuk meningkatkan keunggulan kompetitif agar menciptakan SDM yang unggul. Upaya yang dapat dilakukan yaitu dengan perbaikan dalam pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia yang ada. Seperti pada kantor Kementerian Agama, Instansi pemerintah dan fasilitas yang sangat penting bagi Masyarakat. Sumber daya manusia dipandang sebagai faktor pendorong yang utama dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan (Dewi, 2021; Nabawi, 2019). Dengan meningkatkan kinerja yang dimiliki maka perusahaan akan memiliki daya saing yang tinggi. Berbagai Upaya telah dilakukan Kantor Kementerian Agama untuk meningkatkan daya saing Instansi, salah satunya ialah perbaikan lingkungan kerja dan disiplin kerja. Lingkungan bekerja pada suatu perusahaan merupakan kunci dalam meningkatkan produktivitas pekerja (Putra dalam Lestari & Widiastini, 2021).

Kementerian agama Karawang memiliki 63 pegawai yang baik dan kompeten, Lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja yang baik dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan akan semakin meningkat kinerjanya Kantor Kementerian agama merupakan salah satu kantor urusan pemerintah dibidang

keagamaan yang mempunyai tugas membantu presiden untuk menyelenggarakan pemerintahan negara yang berkenaan dengan masalah perkawinan, peradilan agama, ke masjidan, guru – guru, Pendidikan agama islam dan urusan Haji. Seiring perkembangan ekonomi dan teknologi yang dapat memudahkan masyarakat dan dapat meningkatkan pelayanan yang jauh lebih baik.

Banyaknya manfaat dari kinerja pegawai yang bisa diterapkan di sebuah instansi yaitu menciptakan tenaga kerja yang terampil dengan cara Menyusun program pengembangan dan pelatihan pegawai yang tepat, meningkatkan potensi yang dimiliki pegawai serta memberikan umpan balik dari prestasi, dan memperkuat hubungan atasan dan bawahan. Kinerja pegawai dapat di ukur dari indikator yaitu Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Kehandalan, Inisiatif, dan Kerajinan, Mas'ud dalam Vernandes et al., n.d. (2022). Berikut adalah penilaian kinerja pegawai kementerian agama:

**Tabel 1. Data Laporan Penilaian Kinerja Pegawai Departemen Agama Kabupaten Karawang Tahun 2022**

Januari-Juni			Juli-Desember		
NO	Target	Realisasi	NO	Target	Realisasi
1	87	87,33	1	87	90,06
2	87	86,39	2	87	89,75
3	87	87,33	3	87	90,06
4	87	86,39	4	87	89,75
5	87	87,67	5	87	90,39
6	87	87,67	6	87	90,39
7	87	87,67	7	87	90,39
8	87	83,25	8	87	89,72
9	87	87,67	9	87	90,39
10	87	87,67	10	87	90,39
11	87	87,67	11	87	90,39
12	87	87,67	12	87	90,39
13	87	87,67	13	87	90,39
14	87	87,67	14	87	90,39
15	87	87,67	15	87	90,39
16	87	86,44	16	87	89,74
17	87	86,39	17	87	89,75
18	87	86,39	18	87	89,75
19	87	82,24	19	87	89,72
20	87	82,24	20	87	89,72
21	87	82,24	21	87	89,73

Sumber: Diolah Peneliti Tahun 2023

Berdasarkan hasil tabel diatas dari penilaian kinerja para pegawai Departemen Agama masih terdapat beberapa pegawai yang belum mencapai target Angka penilaian dari Kementerian Agama Kabupaten Karawang, di antaranya berjumlah 9 pegawai di rentang bulan Januari-hingga Juni 2022. Yaitu, pegawai nomor 2 dengan 86,39, pegawai nomor 4 dengan 86,39, pegawai nomor 8 dengan 83,25, 16 dengan 86,44, pegawai nomor 17 dengan 86,39, pegawai nomor 18 dengan 86,39, pegawai nomor 19 dengan 82,24, pegawai nomor 20 dengan 82,24, pegawai nomor 21 dengan 82,24, mereka masih belum mencapai target dari nilai kinerja kepegawaian Kementerian Agama Kabupaten Karawang. Dari hasil di atas seharusnya bisa dijadikan bahan evaluasi terhadap hasil kinerja pegawai, agar pemimpin mengetahui kurang lebihnya yang dimiliki pegawainya.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Gita Dea et al., 2020) yang berjudul “Efisiensi dan Produktivitas Staf Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan PT PLN (Persero) Salatiga dan Unit Pelaksana Pelayanan Salatiga”. Berdasarkan penelitian ini disimpulkan bahwa variable lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan.

Selanjutnya pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Mardiana Puspitasari et al., n.d.) yang berjudul “ Pengaruh Budaya dan Standar Tempat Kerja Terhadap Produktivitas Pekerja Kantor Wilayah Air Minum Tirta Kencana Kabupaten Jombang ”. Sesuai dengan penelitian tersebut terdapat dampak secara positif pada Kabupaten Jombang.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Vernandes et al., n.d.,2022) yang berjudul “Kondisi Kerja dan Etos Kerja yang Mempengaruhi Produktivitas di PT POS Indonesia (Persero) di Pekerja Pengiriman Kota Padang”. Berdasarkan Penelitian ini disimpulkan, bahwa variabel Lingkungan Kerja dan variabel Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan Antara Pada PT. Pos Indonesia (Persero) di Kota Padang.

Berdasarkan latar belakang yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Karawang” yang telah disampaikan sebelumnya yang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang.
2. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang.
3. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang.

## LANDASAN TEORI

### Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Mahmudah, 2019:56) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada pegawai guna meningkatkan kerja pegawai dalam suatu perusahaan”.

Menurut (Sari, 2018), (Sari, 2018), Indikator Lingkungan Kerja memiliki dua bagian yaitu lingkungan kerja Fisik dan lingkungan kerja non fisik, meliputi: a. Sirkulasi Udara, b. Pencahayaan di ruang kerja, c. Kebisingan, d. Kelembaban Udara, e. Fasilitas, f. Keamanan

### Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Rivai dalam (Darmadi, 2020), disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka siap untuk mengubah perilakunya, serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mengikuti semua peraturan perusahaan.

Menurut Hasibuan dalam Vernandes et al., n.d. (2022) Beberapa parameter disiplin kerja:

- (a) Bertanggung jawab atas pekerjaannya,
- (b) melakukan pekerjaannya dengan akurat,
- (c) menjalankan aturan si pemberi kerja, dan
- (d) patuh pada keyakinan dan prinsipnya sendiri.

### Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara dalam (Darmadi, 2020), kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja dari segi kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai yang melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, pegawai yang menyelesaikan tanggung jawabnya dengan benar akan memiliki kinerja tinggi.

Menurut Mas'ud dalam Vernandes et al., n.d. (2022), Pengertian produktivitas adalah hasil usaha yang dapat diukur dengan indicator-indikator tertentu. Untuk mengukur kinerja pegawai dapat ditentukan

melalui indikator berikut: a. Kualitas kerja, b. kuantitas kerja, c. kehandalan, d. inisiatif, e. kerajinan.

**METODE PENELITIAN**

Jenis Metode yang digunakan Verifikatif kuantitatif adalah penelitian verifikatif adalah suatu penelitian yang ditujukan untuk menguji teori dan akan mencoba menghasilkan metode ilmiah yakni status hipotesa yang berupa kesimpulan, apakah suatu hipotesa diterima atau ditolak (Sugiyono, 2017). Peneliti menggunakan metode analisis deskriptif Untuk mengetahui data dan mengkaji data secara verifikatif, yaitu mengkaji besarnya pengaruh berdasarkan teori penelitian untuk memperoleh hasil hipotesa yang berupa kesimpulan tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Karawang. Populasi pada penelitian ini sebanyak 63 pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang. Untuk pengambilan sampel dalam peneliti menggunakan metode sensus Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (*saturated sampling*), yang artinya keseluruhan dari anggota populasi dijadikan sampel penelitian (Armawan & Suana, 2019).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**1. Uji Validitas data Penelitian**

Uji validitas digunakan untuk mengukut apakah data penelitian sudah valid dengan cara menghitung r hitung, jika r hitung lebih besar dari t tabel maka data tersebut valid.

**Tabel 2. Uji Validitas Lingkungan kerja (X1)**

Indikator	r hitung	r table	Kesimpulan Valid
X1	X1.1	0,689	✓
	X1.2	0,652	✓
	X1.3	0,644	✓
	X1.4	0,795	✓
	X1.5	0,552	✓
	X1.6	0,708	✓
	X1.7	0,822	✓
	X1.8	0,721	✓
	X1.9	0,594	✓
	X1.10	0,642	✓
	X1.11	0,714	✓
	X1.12	0,664	✓

Sumber: Hasil Pengolahan Data, SPSS 2023

**Tabel 3. Uji Validitas Disiplin kerja (X2)**

Indikator	r hitung	r table	Kesimpulan Valid
X2	X2.1	0,899	✓
	X2.2	0,848	✓
	X2.3	0,816	✓
	X2.4	0,926	✓
	X2.5	0,828	✓
	X2.6	0,792	✓
	X2.7	0,678	✓
	X2.8	0,797	✓
	X2.9	0,780	✓
	X2.10	0,697	✓
	X2.11	0,777	✓
	X2.12	0,738	✓

Sumber: Hasil Pengolahan Data, SPSS 2023

**Tabel 4. Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)**

Indikator	r hitung	r table	Kesimpulan Valid
Y	Y.1	0,591	✓
	Y.2	0,654	✓
	Y.3	0,682	✓
	Y.4	0,677	✓
	Y.5	0,882	✓
	Y.6	0,770	✓
	Y.7	0,676	✓
	Y.8	0,722	✓
	Y.9	0,792	✓
	Y.10	0,631	✓
	Y.11	0,633	✓

Sumber: Hasil Pengolahan Data, SPSS 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa semua pertanyaan memiliki nilai r hitung > r table (0,361) sehingga semua item pertanyaan dinyatakan valid.

**2. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas merupakan nilai yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat diandalkan. Instrumen dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,60 atau lebih. Uji reliabilitas yang digunakan adalah dengan Alpha Cronbach.

**Tabel 5. Hasil dari Pengujian Reliabilitas**

Variabel	Alpha Cronbach	r Kritis	Kesimpulan Reliabel
Lingkungan Kerja (X1)	0,860	0,6	✓
Disiplin Kerja (X2)	0,950		✓
Kinerja (Y)	0,893		✓

Sumber: Hasil Pengolahan Data, SPSS 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diperoleh nilai reliabel Lingkungan Kerja 0,860, nilai reliabel Disiplin Kerja -,950, dan nilai reliabel Kinerja Pegawai sebesar 0,893 masing-masing memiliki nilai Alpha Cronbach yang lebih besar dari 0,6. Maka 35 item pernyataan tersebut dinyatakan reliabel.

**Uji Asumsi Klasik**

**1. Uji Normalitas**

Uji Normalitas dilakukan sebelum menguji regresi, pengujian ini menggunakan pengujian Kolmogorov Smirnov test dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 6. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.40892610
Most Extreme Differences	Absolute	.127
	Positive	.127
	Negative	-.166
Test Statistic		1.008
Asymp. Sig. (2-tailed)		.262

Sumber: Hasil Pengolahan Data, SPSS 2023

Berdasarkan tabel output diatas, diketahui bahwa nilai signifikan Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,262 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov-smirnov diatas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

**2. Uji Multikolinearitas**

**Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas**

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	12.214	4.112		2.970	.004		
	Lingkungan Kerja	.455	.105	.490	4.321	.000	.604	1.655
	Disiplin Kerja	.234	.084	.316	2.793	.007	.604	1.655

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data, SPSS 2023

Dari hasil tabel diatas dapat disimpulkan bahwa hasil hitung indeks *tolerance* sebesar 0,604 lebih besar dari > 0,10 dengan nilai hitung VIF sebesar 1,655 lebih kecil dari <10 yang berarti tidak terjadi Multikolinieritas.

3. Uji Heterokedasitas

Tabel 8. Hasil Uji Heterokedasitas

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.021	.008		2.712	.009
	LINGKUNGAN KERJA	-9.793E-5	.000	-.081	-.492	.624
	DISIPLIN KERJA	.000	.000	-.104	-.633	.529

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: Hasil Pengolahan Data, SPSS 2023

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja adalah 0,624 lalu, nilai signifikansi untuk variable Disiplin Kerja adalah 0,529 Karena nilai signifikansi variable-variabel tersebut lebih besar dari > 0,05 maka sesuai dengan keputusan dalam uji glejser, dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.087	4.237		3.797	.000
	Lingkungan Kerja	.499	.118	.497	4.222	.000
	Disiplin Kerja	.230	.092	.294	2.496	.015

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data, SPSS 2023

Menghitung koefisien regresi yang di dapatkan dari konstanta sebesar 16,087, koefisien bx1 sebesar 0,499, dan bx2 sebesar 0,230, sehingga memperoleh persamaan pada rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bx_1 + bx_2$$

$$Y = 16,087 + 0,499 X_1 + 0,230 X_2$$

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 10. Hasil Uji t

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.087	4.237		3.797	.000
	Lingkungan kerja (X1)	.499	.118	.497	4.222	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.230	.092	.294	2.496	.015

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data, SPSS 2023

Berdasarkan pada data dalam tabel 10 di atas, dapat disimpulkan, diantaranya:

1. Variable Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) dalam mempengaruhi variable kinerja pegawai (Y) memperoleh nilai sig. sejumlah 0,000 < 0,05 selanjutnya berdasarkan uji yang diperoleh yaitu t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> (4.222 > 2,00030), Artinya Variabel Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh variable lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja pegawai secara parsial.
2. Nilai sig. yang didapatkan dari pengaruh variabel disiplin kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y) yaitu 0,015 < 0,05. Selanjutnya, berdasarkan uji t memperoleh t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> (2.496 > 2,00030), maka. Artinya variabel kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja (X<sub>2</sub>) secara parsial.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 11 Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1531.936	2	765.968	33.136	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1386.953	60	23.116		
	Total	2918.889	62			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data, SPSS 2023

Berdasarkan output diatas diketahui, nilai F hitung sebesar 33.136 dengan nilai tingkat signifikansi 0.000 dan nilai Fhitung > Ftabel (33.136 > 3,15) dan Tingkat signifikasi F lebih besar dari alpha (α), atau 0,000 < 0,005 dan nilai Fhitung > Ftabel (33.136 > 3,15), sehingga dapat disimpulkan pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Karawang.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 <sup>a</sup>	.525	.509	4.808

Sumber: Hasil Pengolahan Data, SPSS 2023

Berdasarkan output diatas distribusi r square sebesar 0,509 hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variable lingkungan kerja X<sub>1</sub> dan Disiplin Kerja X<sub>2</sub> berpengaruh secara simultan terhadap variable Y adalah sebesar 50,9 %.

Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Secara Parsial

Berdasarkan hasil penelitian secara parsial dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Kementerian Agama Kabupaten Karawang. Hal ini dapat diperhatikan dari hasil uji mendapatkan nilai sig. sejumlah 0,000 < 0,05.

Selanjutnya, berdasarkan uji yang diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,222 > 2,0003$ ), maka secara empiris dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) positif dan signifikan. Jadi lingkungan kerja yang baik maka akan mempengaruhi kinerja pegawai karena akan berbanding lurus naik begitupun sebaliknya. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja yang harmonis serta kondusif dapat meningkatkan kinerja para pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya milik (Gita Dea et al., 2020) variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan. akan tetapi pada objek penelitian saya hasilnya memiliki pengaruh yang lebih signifikan.

## 2. Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) Secara Parsial

Berdasarkan hasil penelitian secara parsial dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ) pada Kementerian Agama Kabupaten Karawang. Hal ini dapat diperhatikan dari hasil uji mendapatkan  $0,015 < 0,05$ . Selanjutnya, berdasarkan uji  $t$  diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,496 > 2,00030$ ), maka secara empiris dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan. Jadi semakin baik Disiplin kerja pegawai maka akan mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut karena akan berbanding lurus naik begitupun sebaliknya. Hal ini membuktikan bahwa Disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja para pegawai. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya milik (Mardiana Puspitasari et al., n.d.) variabel disiplin kerja dengan indikator berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Kabupaten Jombang.

## 3. Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) Dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) Secara Simultan

Berdasarkan hasil pengujian Secara simultan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Karawang. Karena hasil uji menyatakan Nilai signifikansi  $F$  hitung sebesar 33.136 dengan Tingkat nilai signifikansi 0,000 dan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $33,136 > 3,15$ ) dan Tingkat signifikansi  $F$  lebih besar dari  $\alpha$  ( $\alpha$ ), atau  $0,000 < 0,05$ . sehingga terbukti bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan mempengaruhi Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Karawang. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya milik (Vernandes et al., n.d.,2022) yaitu variabel Lingkungan Kerja dan variabel Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan Antarana Pada PT. Pos Indonesia (Persero) di Kota Padang.

## PENUTUP

Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Karawang secara parsial, karena memiliki nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan berdasarkan uji  $t$  yang didapatkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,222 > 2,00030$ ).
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Karawang secara parsial. karena memiliki nilai signifikansi  $0,015 < 0,05$  dan berdasarkan uji  $t$  yang didapatkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,496 > 2,00030$ ).
3. Secara simultan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Karawang, karena Nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $33,136 > 3,15$ ) dan nilai  $\text{sig } F$  ( $\alpha$ )  $0,000 < 0,05$ . sehingga terbukti bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan mempengaruhi Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Karawang.

Berdasarkan kesimpulan di atas maka dari itu peneliti memiliki Solusi untuk Kementerian Agama dengan Perlu adanya perbaikan Lingkungan kerja yang lebih kondusif di sekitar Instansi agar suasana Area kerja lebih nyaman sehingga dapat meningkatkan Kinerja Pegawai. Begitu Pula dengan Disiplin Kerja perlu adanya penanaman kesadaran terhadap para pegawai agar memperbaiki tingkat disiplin kerja mereka dengan cara *Reward* dan *Punishment* agar mendorong para pegawai agar lebih disiplin terhadap ketentuan aturan kerja maupun kebijakan Instansi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai 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>
- Darmawan, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 6(1), 21–32. <https://doi.org/10.30871/jama.v6i1.3960>
- Gita Dea, Ocky Sundari, & Johnson Dongoran. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga. *International Journal of Social Science and Business*, Vol.4 No.1(1), 144 - 154.
- Lestari, K. W., & Widiastini, N. M. A. (2021).

- Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada ud sinar abadi. 7(2),156–164.
- Lumintang, S. (2021). Pengaruh Kompetensi , Kepemimpinan , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Pelayanan Kantor Pusat BPJS Ketenagakerjaan. 4(3), 84–103.
- Mardiana Puspitasari, Y., Sugi Rahayu Ningsih, L., (2021) Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasyim Asy, P., Jl Irian Jaya No, ari, Diwek, K., & Jombang, K. (n.d.). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Kabupaten Jombang. In *BIMA :Journal of Business and Innovation Management* (Vol. 3). <https://ejournal.feunhasy.ac.id/bima>
- Mauli, M., & Wijayanto, P. (2021). Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pendahuluan Metode. 5(April), 195–203.
- Sari, I. S., Lisnawati, L., & Paramita, M. P. (2023). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(2), 81–87. <https://doi.org/10.56721/jisdms.v1i2.211>
- Saskia, Y. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja NonFisik Terhadap Kinerja Pegawai Pt Katadata Indonesia.
- Vernandes, M. A., Haryati, R., & Yulianty, S. (n.d.).(2022) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Antar Pada Pt.Pos Indonesia (Persero) Di Kota Padang In The. *JM*,4(1), 17–28.