

**THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT ON THE
PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF BAPPEDA KARAWANG REGENCY**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI BAPPEDA KABUPATEN KARAWANG**

Andreas Gabril Ericssen¹, Sari Marliani², July Yuliatwati²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan
Karawang^{1,2,3}

mn21.andreasericsen@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, sari.marliani@mhs.ubpkarawang.ac.id²,
july.yuliatwati@ubpkarawang.ac.id³

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work discipline and work environment on employee performance at Bappeda Karawang Regency. The research method used is quantitative descriptive and verification with a survey approach to 54 employees using simple random sampling techniques. Data were collected through questionnaires, observations, and interviews, then analyzed using multiple linear regression tests with the help of IBM SPSS 26. The results showed that the Work Discipline Variable was 1.492 and an average value of 149.2 which was in the scale range of 140-183 with a fairly good category, the Work Environment Variable was 1.520 and an average value of 152.0 which was in the scale range of 140-183 with a fairly good category, the Employee Performance Variable was 1.492 with an average value of 149.2 which was in the scale range of 140-183 with a fairly good category. Partially, the Work Discipline variable has a positive and significant effect on the Performance variable with a significance of $0.016 < 0.05$ and a t-count of $2.481 > 2.006$ ttable. Partially, the Work Environment variable has a positive and significant effect on the Performance variable with a significance of $0.003 < 0.005$ and a t-count of $3.164 > 2.006$ ttable. Simultaneously, the Work Discipline variable and the Work Environment variable have a positive and significant effect on the Performance variable with a significance of $0.000 < 0.005$ and an F-count of $12.102 > 3.18$ ftable. The coefficient of determination (R^2) is 32.2%. This shows that employee performance variables can be influenced by work discipline variables and work environment variables by 32.2%. Meanwhile, the value of 67.8% is a variable of other factors not examined in this study such as motivation, work stress, compensation, work culture, commitment, and others.

Keywords: Work Discipline, Work Environment, Employee Performance, Bappeda, Karawang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Karawang. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan survei kepada 54 pegawai menggunakan teknik simple random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner, observasi, dan wawancara, kemudian dianalisis menggunakan uji regresi linear berganda dengan bantuan IBM SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel Disiplin Kerja sebesar 1,492 dan nilai rata-rata 149,2 yang berada pada rentang skala 140-183 dengan kategori cukup baik, Variabel Lingkungan Kerja sebesar 1,520 dan nilai rata-rata 152,0 yang berada pada rentang skala 140-183 dengan kategori cukup baik, Variabel Kinerja Pegawai sebesar 1,492 dengan nilai rata-rata 149,2 yang berada pada rentang skala 140-183 dengan kategori cukup baik. Secara parsial variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja dengan signifikansi $0,016 < 0,05$ dan t-hitung $2,481 > 2,006$ ttabel. Secara parsial variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja dengan signifikansi $0,003 < 0,005$ dan t-hitung $3,164 > 2,006$ ttabel. Secara simultan variabel Disiplin Kerja dan variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja dengan signifikansi $0,000 < 0,005$ dan F-hitung $12,102 > 3,18$ ftabel. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 32,2% Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja dan variabel lingkungan kerja sebesar 32,2%. Sedangkan, nilai sebesar 67,8% adalah variabel faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi, stress kerja, kompensasi, budaya kerja, komitmen, dan lain-lain.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai, Bappeda, Karawang

PENDAHULUAN

Salah satu masalah yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah mengenai kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan kunci bagi segala upaya pembangunan di segala bidang. Sumber daya manusia mempunyai peranan sangat penting dalam sebuah organisasi, sehingga organisasi seharusnya memiliki sumber daya manusia yang baik, khususnya sumber daya manusia yang berkualitas. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawainya.

Bappeda Kabupaten Karawang dibentuk sebagai respons terhadap kebutuhan perencanaan pembangunan yang terstruktur dan efektif, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional. Lembaga ini bertugas membantu Bupati dalam menentukan kebijakan di bidang perencanaan pembangunan serta penilaian pelaksanaannya.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan masing-masing individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Dalam praktiknya, terdapat perbedaan pencapaian antara satu pegawai dengan yang lain, tergantung pada bagaimana mereka menjalankan tanggung jawabnya. Hal ini dapat terlihat dari pencapaian hasil kerja pegawai dalam kurun waktu tertentu, yang mencerminkan efektivitas dan kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi. (Putri, 2020).

Disiplin kerja memegang peranan penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang taat terhadap aturan, memiliki sikap profesional, dan mampu bekerja secara konsisten. Dalam lingkungan organisasi, disiplin tercermin dari kepatuhan pegawai terhadap peraturan serta tanggung jawab yang mereka tunjukkan dalam menjalankan

tugas. Ketika disiplin diterapkan secara konsisten, maka kualitas pegawai pun cenderung meningkat, baik dari segi etika kerja maupun efektivitas kerja sehari-hari (Ariesa *et al*, 2020).

Dalam suatu organisasi, kondisi lingkungan kerja baik secara fisik maupun psikis memiliki pengaruh besar terhadap kenyamanan dan kinerja pegawai. Ketidakseimbangan dalam penataan lingkungan, seperti hanya memperhatikan aspek fisik tanpa memedulikan kondisi psikologis, dapat menyebabkan suasana kerja yang tidak kondusif. Situasi seperti ini tidak hanya menguras tenaga dan waktu pegawai, tetapi juga berpotensi menghambat efisiensi serta menurunkan produktivitas secara keseluruhan (Afandi, 2021:69).

Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh besar terhadap kinerja ASN di Indonesia. Penelitian Razak (2021) di Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar menunjukkan disiplin kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja. Namun, hasil berbeda penelitian yang dilakukan oleh Elsa Rahayu (2019) di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sintang, di mana disiplin kerja justru berpengaruh negatif dan tidak signifikan.

Penelitian Yunisci *et al.* (2023) di BKPSDM Kabupaten Pesawaran menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun, hasil berbeda penelitian yang dilakukan oleh Muttia Syakilla (2022) di Disdukcapil Kota Pontianak menemukan pengaruh negatif yang signifikan. Ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja bisa berbeda-beda tergantung instansinya.

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti di Kantor BAPPEDA Kabupaten Karawang merupakan kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Karawang yang memainkan peran penting dalam

perencanaan dan pengembangan daerah dengan fokus pada peningkatan kualitas sumber daya manusia dan pelayanan publik yang lebih baik.

Berdasarkan wawancara dan observasi yang dilakukan terhadap salah satu pegawai Kantor BAPPEDA Kabupaten Karawang, Terdapat masalah disiplin dan lingkungan kerja yang memengaruhi kinerja pegawai. Pegawai yang jarang absen dan datang tepat waktu cenderung memiliki kinerja lebih baik dibandingkan yang sering absen atau terlambat. Selain itu, pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang nyaman cenderung lebih mudah mencapai target. Sebaliknya, tekanan tinggi, fasilitas kurang, dan hubungan kerja yang buruk dapat menurunkan produktivitas.

Berikut hasil pra-survei kinerja pegawai dengan 30 responden di Bappeda Kabupaten Karawang.

Tabel 1. Pra-Survey Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Karawang

No	PERNYATAAN	STS	TS	CS	S	SS
Kualitas						
1	Saya selalu memperhatikan detail dari setiap tugas	3	4	4	12	9
Kuantitas						
2	Saya mampu menyelesaikan jumlah tugas yang ditetapkan	1	3	2	14	10
Ketepatan Waktu						
3	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu	1	6	4	13	8
Efektifitas						
4	Saya dapat menggunakan sumber daya untuk mencapai hasil kerja yang optimal	1	2	1	12	14
Komanditas						
5	Saya mampu menyelesaikan tugas tanpa perlu bimbingan	1	3	1	11	12

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra-Survey 2024

Tabel 1. memperlihatkan bahwa mayoritas Pegawai Bappeda Kabupaten Karawang memiliki tingkat kinerja yang baik. Akan tetapi, sebagian pegawai masih menunjukkan kurangnya perhatian secara detail dari setiap tugas, belum mampu menyelesaikan jumlah tugas yang ditetapkan, tidak selalu menyelesaikan tugas tepat waktu, tidak terlalu dapat menggunakan sumber daya untuk mencapai hasil, belum mampu menyelesaikan tugas tanpa perlu bimbingan. Hal ini terlihat dari adanya responden yang menjawab "Tidak

Setuju" dan "Cukup Setuju" terkait pernyataan dari pra-survey. Kondisi ini dapat memengaruhi efektivitas kinerja tim secara keseluruhan, di mana efisiensi kerja menjadi tantangan utama karena beberapa pegawai belum mampu menunjukkan kinerja optimal dalam pelaksanaan tugas.

Untuk menggambarkan kondisi disiplin kerja pegawai Bappeda Kabupaten Karawang peneliti melakukan pra-survei kepada 30 responden:

Tabel 2. Pra-Survey Disiplin Kerja Pegawai Bappeda Kabupaten Karawang

No	PERNYATAAN	STS	TS	CS	S	SS
Kekedisiplinan						
1	Saya selalu hadir tepat waktu	4	4	10	7	5
Ketaatan Pada Peraturan Kerja Dan Kewajiban Kerja						
2	Mematuhi semua peraturan yang berlaku di lingkungan kerja	1	4	8	11	8
Ketaatan Pada Standar Kerja						
3	Saya mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan tanpa melakukan penyimpangan	1	3	6	11	9
Tingkat Kewaspadaan Tinggi						
4	Saya cepat tanggap dalam menghadapi situasi darurat atau masalah yang muncul di lingkungan kerja	1	3	4	11	11
Etika Bekerja						
5	Menghargai waktu dan pekerjaan orang lain di lingkungan kerja	2	2	8	11	9
Jumlah		9	16	32	51	42

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra-Survey 2024

Tabel 2. memperlihatkan bahwa mayoritas pegawai Bappeda Kabupaten Karawang memiliki tingkat disiplin kerja yang cukup baik. Akan tetapi, masih terdapat kurangnya tingkat selalu hadir tepat waktu di kantor, kurang mematuhi semua peraturan yang berlaku, kurang mengikuti prosedur kerja yang ditetapkan, kurang cepat tanggap dalam menghadapi situasi darurat, belum paham menghargai waktu dan pekerjaan orang lain. Sebagaimana terlihat dari adanya responden yang menjawab "Tidak Setuju" dan "Cukup Setuju" terkait pernyataan dari pra-survey.

Untuk menggambarkan kondisi lingkungan kerja pegawai Bappeda Kabupaten Karawang peneliti melakukan pra-survei kepada 30 responden:

Tabel 3. Pra-Survey Lingkungan Kerja Pegawai Bappeda Kabupaten Karawang

No	Pernyataan	SB	TB	CB	B	SB
Suhu Udara						
1	Suhu udara di tempat kerja	1	1	14	6	8
Suara Bising						
2	Stasiun bising di luar kantor	2	1	10	12	5
Penerangan						
3	Tingkat penerangan di tempat kerja	1	2	11	11	5
Tata Letak Ruang Kerja						
4	Tata letak ruang kerja	2	2	1	11	14
Hubungan Kerja (non Baki)						
5	Hubungan kerja dengan atasan	1	3	5	14	7
Jumlah		7	9	41	54	39

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra-Survey 2024

Tabel 3 menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Bappeda Kabupaten Karawang cukup baik. Akan tetapi, masih terdapat masalah suhu udara yang kurang baik di tempat kerja, kurangnya peredaman suara di kantor, masalah pada tingkat pencahayaan di beberapa area, kurang maksimalnya tata letak ruang kerja, kurangnya hubungan kerja yang baik dengan atasan. Hal ini terlihat dari responden yang menjawab “Tidak Baik” dan “Cukup Baik” terkait pernyataan dari pra-survey.

Pada penelitian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja yang diteliti oleh Ferawati (2024) Mengidentifikasi bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hadi & Mustika (2023) Yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini akan mengisi gap tersebut dengan meneliti bagaimana keterkaitan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Karawang. Dengan uraian tersebut peneliti tertarik untuk mengambil penelitian dengan judul **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Karawang.**

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai pada Kantor Bappeda Kabupaten Karawang.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Menurut Griffin (2021), manajemen merupakan serangkaian kegiatan (termasuk perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, memimpin, dan pengendalian) yang diarahkan pada sumber daya organisasi (manusia, keuangan, fisik, dan informasi). dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Banyak karakteristik yang berkontribusi pada kompleksitas dan ketidakpastian manajemen berasal dari lingkungan di mana organisasi berfungsi.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Stone, Cox dan Gavin (2020), manajemen sumber daya manusia ialah merancang dan menerapkan kebijakan dan praktik SDM yang memotivasi karyawan untuk menerjemahkan pengetahuan ke dalam perilaku produktif. mengintegrasikan kepentingan organisasi dan karyawannya secara strategis, ini lebih dari sekadar serangkaian kegiatan yang berkaitan dengan koordinasi sumber daya manusia organisasi.

Disiplin Kerja

Menurut Wardianti (2020), mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk dari rasa hormat seseorang kepada organisasi dan taat terhadap aturan serta mau menerima hukuman apabila melanggar. Kemudian menurut Nasution (2022), disiplin kerja merupakan satu jalan yang ditempuh oleh organisasi. Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan diatas dapat disimpulkan

bahwa disiplin kerja adalah sikap atau kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi.

Lingkungan Kerja

Menurut (Ekawati, 2022) Lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan, karena lingkungan kerja mempunyai peran penting bagi pekerja dalam menyelesaikan tugasnya dapat terlaksana dengan efektif dan efisien.

Kinerja

Menurut Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Rerung (2019:54) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang diamati dan dievaluasi, dimana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kerangka Pemikiran

Menurut (Prof. Dr. Sugiono, 2024) mengatakan bahwa “kerangka berpikir adalah suatu model konseptual yang digunakan sebagai landasan teori dalam penelitian, suatu penelitian membutuhkan kerangka berpikir untuk dapat menjelaskan secara teoritis dan dapat menjelaskan alasan adanya pengaruh antara variabel”.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi Hasibuan dalam Kesita Nola Limbong, et al (2019). Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Umam & Abdurrokhim 2023) yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

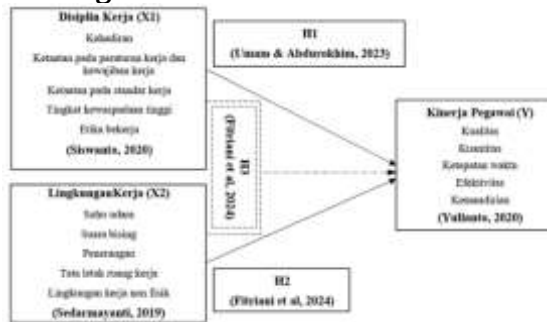
Lingkungan Kerja yang baik dapat berdampak pada hasil kinerja yang baik juga. Lingkungan Kerja yang baik dapat mendorong karyawan untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan kerja dan menghasilkan hasil yang lebih tinggi. Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Fitriani et al., 2024), yang menunjukkan hasil penelitian bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak dengan demikian Lingkungan Kerja (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y). Artinya yaitu Lingkungan kerja yang diciptakan baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dan lingkungan kerja yang diciptakan buruk dapat menurunkan kinerja karyawan juga.

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai menjadi penentu keberhasilan organisasi, yang dipengaruhi oleh disiplin dan lingkungan kerja. Jika keduanya buruk, maka pelaksanaan tugas dan semangat kerja pegawai akan menurun. Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Fitriani et al., 2024), bahwa hasil Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kondisi kerja yang buruk dan rendahnya disiplin dapat menghambat pencapaian target perusahaan.

Paradigma Penelitian



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Keterangan :

—————▶ = Parsial
 - - - - -▶ = Simultan

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan sebelumnya, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 :** Terdapat pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.
H2 : Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.
H3 : Terdapat pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dan verifikatif dengan populasi 54 pegawai Kantor Bappeda Kabupaten Karawang. Sampel diambil menggunakan teknik sampling jenuh, dengan Aparatur Sipil Negara (ASN) berjumlah 54 pegawai sebagai kriteria. Sumber data berasal dari sumber primer dan sekunder, serta pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner. Pengukuran jawaban

kuesioner menggunakan skala Likert, dan analisis data dilakukan dengan software *IBM SPSS 26* untuk uji validitas, reliabilitas, normalitas, regresi linear berganda, t parsial, F simultan, dan koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Hasil Uji Validitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	r Hitung Disiplin Kerja (X ₁)	r Hitung Lingkungan Kerja (X ₂)	r Hitung Kinerja (Y)	r Product Moment	Keterangan
1	0,568	0,563	0,544	0,361	Valid
2	0,587	0,479	0,467	0,361	Valid
3	0,604	0,614	0,517	0,361	Valid
4	0,501	0,669	0,613	0,361	Valid
5	0,436	0,541	0,512	0,361	Valid
6	0,482	0,652	0,606	0,361	Valid
7	0,557	0,655	0,466	0,361	Valid
8	0,625	0,502	0,523	0,361	Valid
9	0,486	0,580	0,470	0,361	Valid
10	0,470	0,677	0,577	0,361	Valid

Sumber : Hasil olah data, 2025

Berdasarkan tabel uji validitas, dari 3 variabel yang digunakan oleh peneliti yaitu Disiplin Kerja (X₁), Lingkungan Kerja (X₂) dan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa semua item pernyataan memiliki kriteria yang valid untuk semua butir pernyataan dengan nilai r -hitung > r -product momen yaitu 0,361.

Hasil Uji Reliabilitas

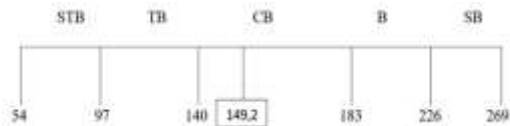
Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	0.722	0.60	10	Reliable
Lingkungan Kerja (X ₂)	0.757	0.60	10	Reliable
Kinerja Pegawai (Y)	0.709	0.60	10	Reliable

Sumber : Hasil olah data, 2025

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa pada variabel disiplin kerja (X₁) memiliki nilai koefisien 0.722, lingkungan kerja (X₂) memiliki nilai 0.757 dan kinerja pegawai (Y) memiliki nilai 0.709. Data tersebut dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's alpha > 0.60.

Hasil Analisis Statistik Deskriptif Bar Scale Variabel Disiplin Kerja (X₁)



Gambar 2. Bar Scale Kondisi Disiplin Kerja Pegawai

Berdasarkan gambar 2 dapat diketahui bahwa disiplin kerja yang di alami setiap pegawai saat ini berada pada rentang skala 140 – 183 dengan skor rata – rata 149,2 yang dapat di artikan bahwa disiplin kerja setiap pegawai pada Kantor Bappeda Kabupaten Karawang saat ini cukup baik.

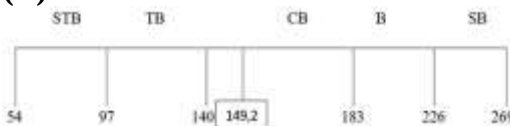
Bar Scale Variabel Lingkungan Kerja (X₂)



Gambar 3. Bar Scale Kondisi Lingkungan Kerja Pegawai

Berdasarkan gambar 3 dapat diketahui bahwa lingkungan kerja yang di alami setiap pegawai saat ini berada pada rentang skala 140 – 183 dengan skor rata – rata 152,0 yang dapat di artikan bahwa lingkungan kerja setiap pegawai pada Kantor Bappeda Kabupaten Karawang saat ini cukup baik.

Bar Scale Variabel Kinerja Pegawai (Y)



Gambar 4. Bar Scale Kondisi Kinerja Pegawai

Berdasarkan gambar 4 dapat diketahui bahwa kinerja setiap pegawai saat ini berada pada rentang skala 140 – 183 dengan skor rata – rata 149,2 yang dapat di artikan bahwa kinerja setiap pegawai pada Kantor Bappeda Kabupaten Karawang saat ini cukup baik.

UJI ASUMSI KLASIK

Hasil Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.84216783
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.065
	Negative	-.068
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Hasil Olah Data, 2025

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov dapat diketahui bahwa nilai *unstandardized residual* memiliki nilai *asyp.sig (2-tailed)* sebesar 0.200 yang berarti lebih besar dari 0.05. Hal tersebut membuktikan bahwa data berdistribusi normal. Sehingga model regresi dalam penelitian ini layak untuk berikutnya dilakukan uji parametrik.

Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Disiplin kerja	.886	1.128
	Lingkungan Kerja	.886	1.128

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data, 2025

Berdasarkan tabel di atas perhitungan VIF menunjukkan $1.128 < 10.00$ dapat disimpulkan tidak ada masalah multikolinieritas antar variabel independent dan model regresi. Hasil perhitungan tolerance menunjukkan masing-masing variabel yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki skor 0.886 yang berarti menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance > 0.100 .

Uji Heteroskedastisitas**Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.718	2.363			.721	.471
	Disiplin kerja	.864	.071	.174		1.185	.242
	Lingkungan Kerja	-.839	.078	-.877		-.528	.600

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Hasil Olah Data, 2025

Berdasarkan tabel di atas dihasilkan nilai signifikansi dari semua variabel independen > 0.05 yang menunjukkan dengan nilai signifikansi disiplin kerja 0.242 dan lingkungan kerja 0.600. Dapat disimpulkan tidak ada terjadi heteroskedastisitas.

UJI HIPOTESIS**Hasil Analisis Regresi Linear****Berganda****Tabel 9. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	10.642	2.768			2.810	.007
	Disiplin kerja	.283	.114	.304		2.481	.016
	Lingkungan Kerja	.377	.119	.387		3.164	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data, 2025

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi di atas, dapat disimpulkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 10.642 + 0.283 X_1 + 0.377 X_2 + e$$

Keterangan: Y = Kinerja, X₁ = Disiplin Kerja, X₂ = Lingkungan Kerja, e = Tingkat Kesalahan

Berdasarkan perhitungan SPSS di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 10.642 artinya jika variabel Disiplin Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) adalah 0 (nol) kinerja pegawai nilainya adalah 10.642 dengan asumsi variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dianggap tetap.
2. Koefisien Disiplin Kerja atau X₁ (b₁) = 0,283 artinya jika ada perubahan disiplin kerja (X₁) sebesar 1% Y akan meningkat sebesar 0,283 dan variabel

lain dianggap tetap.

3. Koefisien Lingkungan kerja atau X₂ (b₂) = 0,377 artinya jika ada perubahan lingkungan kerja (X₂) sebesar 1% Y akan meningkat sebesar 0,377 dan variabel lain dianggap tetap.

Hasil Uji Signifikan Pengaruh Parsial (Uji T)**Tabel 10. Hasil Uji Signifikan Pengaruh Parsial (Uji T)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	10.642	2.768			2.810	.007
	Disiplin kerja	.283	.114	.304		2.481	.016
	Lingkungan Kerja	.377	.119	.387		3.164	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan mengenai uji hipotesis secara parsial masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen sebagai berikut:

- a. Pengaruh Disiplin Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Berdasarkan tabel 4.7 Pada variabel Disiplin Kerja hasil menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0.016 < 0.05$ dan nilai t-hitung 2.481 $>$ t-tabel 2,006 untuk menghitung t-tabel ($df = n - k = 54 - 2 = 52$). Dengan demikian Ha diterima dan H₀ ditolak. Dapat disimpulkan secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- b. Pengaruh Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Berdasarkan tabel 4.7 Pada variabel Lingkungan Kerja hasil menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0.003 < 0.05$ dan nilai t-hitung 3.164 $>$ t-tabel 2,006 untuk menghitung t-tabel ($df = n - k = 54 - 2 = 52$). Dengan demikian Ha diterima dan H₀ ditolak. Dapat disimpulkan secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Pegawai.

Uji Hipotesis Simultan (F-Test)**Tabel 11. Uji F Simultan (F-Test)**

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	371.304	2	185.652	12.102
	Residual	782.369	51	15.341	
	Total	1153.704	53		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin kerja
Sumber : Hasil Olah Data, 2025

Berdasarkan Tabel 11 Dengan nilai Sig. 0.000 lebih kecil dari 0.05 dan nilai f-hitung 12.102 lebih besar dari f-tabel 3,18. Untuk menghitung f-tabel dapat menggunakan rumus ($df = n - k - 1$ $54 - 2 - 1 = 51$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)**Tabel 12. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)**

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.567 ^a	.322	.295	3.91678

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data, 2025

Berdasarkan tabel 12 hasil menunjukkan bahwa R square sebesar 0.322 atau sebesar 32,2% Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja dan variabel lingkungan kerja sebesar 32,2%. Sedangkan, nilai sebesar 67,8% adalah variabel faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi, stress kerja, kompensasi, budaya kerja, komitmen, dan lain lain.

PEMBAHASAN DESKRIPTIF**Disiplin Kerja pegawai Bappeda Kabupaten Karawang**

Hasil perhitungan dengan IBM SPSS, distribusi jawaban responden pada setiap item pernyataan kusioner, variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar

1,492 dan nilai rata – rata 149,2 yang berada pada rentang skala 140 – 183 dengan kategori cukup baik.

Lingkungan Kerja pegawai Bappeda Kabupaten Karawang

Hasil perhitungan dengan IBM SPSS, distribusi jawaban responden pada setiap item pernyataan kusioner, variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 1,520 dan nilai rata – rata 152,0 yang berada pada rentang skala 140 – 183 dengan kategori cukup baik.

Kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Karawang

Hasil perhitungan dengan IBM SPSS, distribusi jawaban responden pada setiap item pernyataan kusioner, variabel Kinerja (Y) sebesar 1,492 dan nilai rata – rata 149,2 yang berada pada rentang skala 140 – 183 dengan kategori cukup baik.

PEMBAHASAN VERIFIKATIF**Pengaruh Parsial Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y)**

Hasil analisis dengan IBM SPSS, uji t parsial menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y), dengan nilai signifikansi $0,016 < 0,05$ dan t-hitung $2,481 > t\text{-tabel } 2,006$. Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Umam & Abdurukhim 2023) yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Parsial Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Hasil analisis dengan IBM SPSS, menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y), dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$ dan t-hitung $3,164 > t\text{-tabel } 2,006$. Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Fitriani et al, 2024) yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Simultan Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Hasil analisis dengan IBM SPSS menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y), dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan F-hitung $12,102 > F\text{-tabel } 3,18$. Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Fitriani et al., 2024) yang menunjukkan bahwa secara simultan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Karawang, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Disiplin kerja memperoleh total 1,492 dan nilai rata – rata 149,2 yang berada pada rentang skala 140 – 183 dengan kategori cukup baik.
2. Variabel Lingkungan kerja memperoleh total 1,520 dan nilai rata – rata 152,0 yang berada pada rentang skala 140 – 183 dengan kategori cukup baik.
3. Variabel Kinerja pegawai memperoleh total 1,492 dan nilai rata – rata 149,2 yang berada rentang skala 140 – 183 dengan kategori cukup baik.
4. Secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja dengan signifikansi $0,016 < 0,05$ dan T-hitung $2,481 > 2,006$ tabel.
5. Secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja

dengan signifikansi $0,003 < 0,05$ dan T-hitung $3,164 > 2,006$ ttabel.

6. Secara simultan variabel disiplin kerja dan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ dan F-hitung $12,102 > 3,18$ Ftabel.

Implikasi

1. Rendahnya ketaatan terhadap peraturan dan kewajiban kerja menandakan perlunya evaluasi organisasi dalam hal peningkatan pengawasan, sistem motivasi dan sanksi yang lebih efektif, serta pelatihan berkelanjutan bagi karyawan.
2. Tingginya kebisingan dari luar kantor perlu diatasi dengan solusi peredam suara yang efektif, seperti jendela kedap suara atau panel akustik, serta menyediakan ruang kerja tenang bagi karyawan yang butuh fokus.
3. Rendahnya ketidaktepatan dalam menyelesaikan tugas bisa menurunkan kualitas kerja, mengurangi kepercayaan atasan, dan mengganggu alur kerja tim. Untuk mengatasinya, perlu peningkatan pemahaman terhadap instruksi, pelatihan teknis, serta evaluasi dan umpan balik yang rutin.

DAFTAR PUSTAKA

- Adelia, T., Halin, H., & Emilda. (2024). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rs Ak Gani Palembang. *Jemsi (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(2), 1282–1291. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2307>
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*.
- Adiningsih, W. I. (2022). *Analisis*

- Dampak Self Efficacy dan Proactive Personality terhadap Job Crafting dan Job Satisfaction pada Gig Worker: Telaah pada Pengemudi Gojek di Wilayah Tangerang* (Skripsi Sarjana, Universitas Multimedia Nusantara)
- Anisa Nikhayatun, & Y. 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. https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=XUqmZJIAAAAJ&start=20&pagesize=80&citation_for_view=XUqmZJIAAAAJ:UebtZRa9Y70C
- Darma, A. C. I. P., & Budiyanto. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Dinamika Global Nusantara. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manjemen*, 13(5).
- Diansyah, I., Halin, H., Kerja, L., Karyawan, K., & Palembang, M. B. (2024). 26783-Article Text-87035-1-10-20240320 (1). 7, 3911–3918.
- Dwi Poetra, R. (2019). Bab II Tinjauan Pustaka Bab II Tinjauan Pustaka 2.1. *Gastronomía Ecuatoriana y Turismo Local*, 1(69), 5–24.
- Lestari, E., & Febrian, D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1), 46–64. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v6i1.895>
- Ghozali. (2022). Metodologi Penelitian. *Paper Knowledge Toward a Media History of Documents*, 3(April), 49–58.
- Handayani. (2020). Bab Iii Metode Penelitian. *Suparyanto Dan Rosad* (2015), 5(3), 248–253.
- Muhammad Iqbal. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sriwijaya Sumatra Selatan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 1(4), 12–19. <https://doi.org/10.30640/digital.v1i4.359>
- Prasasti, I. A., Sitohang, H., & Fauziah, S. (2022). Prosiding Seminar Nasional Manajemen. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen*, 1(2), 72–76.
- Tati Herlina, Mailani Rabiulkhri, Nourma Wulanda, Rifki Adriant, & Muhammad Rizki Romadhon. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Pancasakti Tegal. *Sifonoforos*, 1(August 2015), 15–24. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/FRKM/article/view/3406>
- Wardhana, A. (2022). *Konsep Dasar Ilmu Manajemen*. <https://www.researchgate.net/publication/358140659>
- Zuliatun, N., Abidin, Z., Wahyulina, S., & Magfirahti, R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Alexandria (Journal of Economics, Business, & Entrepreneurship)*, 5(1), 32–38. <https://doi.org/10.29303/alexandria.v5i1.517>