

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN JAMBESARI DARUS SHOLAH KABUPATEN BONDOWOSO

Muhammad Mukid Adi Putra^{1*}, Ni Wayan Sukartini², Ni Made Kariati³

¹ Prodi Manajemen Bisnis Internasional, Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali

² Prodi Manajemen Bisnis Internasional, Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali

³ Prodi Manajemen Bisnis Internasional, Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali

*Corresponding Author: mukit.saputra79@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan mengetahui lebih jelas bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan disiplin karyawan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 37 responden yang berasal dari Kecamatan Jambesari Darus Sholah Kabupaten Bondowoso. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan rumus statistik yaitu dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 26 for windows. Hasil analisis regresi linier berganda adalah: $Y = 4,446 = -0,103 + 0,720$. Variabel disiplin kerja berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai sebesar 0,894, untuk variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar -0,124. Hasil analisis menggunakan koefisien determinasi, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi berada pada nilai Adjusted R Square sebesar 0,723. Artinya kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel adalah 72,3%, sisanya 27,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil Berdasarkan penelitian, hipotesis yang diterima menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Jambesari Darus Sholah Kabupaten Bondowoso.

Kata Kunci: **Lingkungan Kerja, Disiplin Karyawan, dan Kinerja Karyawan**

Abstrak. *This study aims to examine and find out more clearly how the influence of the work environment and employee discipline on employee performance. This study uses a quantitative approach with a sample of 37 respondents from Jambesari Darus Sholah District, Bondowoso Regency. Data collection was done by using a questionnaire. The data obtained were analyzed using statistical formulas, namely by using multiple linear regression analysis with the help of SPSS version 26 for windows. The results of multiple linear regression analysis are: $Y = 4.446 = -0.103 + 0.720$. The work discipline variable has a large effect on employee performance by 0.894, for the work environment variable has no effect on employee performance by -0.124. The results of the analysis using the coefficient of determination, it is known that the value of the coefficient of determination is at the Adjusted R Square value of 0.723. This means that the ability of the independent variable in explaining the variable is 72.3%, the remaining 27.7% is explained by other variables not discussed in this study. The results of quantitative analysis show that the variables of work environment and employee discipline have a significant effect on employee performance. Results Based on the research, the accepted hypothesis states that there is a significant influence between work environment and work discipline on employee performance in Jambesari Darus Sholah District, Bondowoso Regency.*

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

Informasi Artikel: Pengajuan Repository pada September 2022/Submission to Repository on September 2022

Pendahuluan/Introduction

Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran strategis sebagai aparatur negara, abdi negara, dan abdi masyarakat, serta pelaksana pemerintah dalam penyelenggaraan pembangunan nasional. Hal ini jelas diamanahkan dalam Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Demikian pula dengan ASN yang tangguh, jujur, dan disiplin sangat diharapkan masyarakat guna terciptanya sistem pemerintahan yang baik dan teratur yang selaras dengan penjelasan Peraturan Pemerintah No.53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Yuaningsih, 2020). Nilai-nilai dasar Aparatur Sipil Negara (ASN) atau *Core Values* ASN “BerAKHLAK” merupakan akronim dari Berorientasi pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif dan diluncurkan dengan harapan menyamaratakan nilai-nilai dasar ASN di Indonesia. Dengan adanya nilai-nilai dasar ASN diharapkan para Aparatur Sipil Negara (ASN) dapat mengimplementasikan nilai-nilai dasar tersebut dengan baik dan terarah untuk menunjang hadirnya produktivitas, disiplin, loyalitas, moral dan budaya kerja dalam lingkup organisasi birokrasi. Dengan perkembangan yang terjadi saat ini mendorong ASN maupun organisasi birokrasi dapat bergerak cepat guna mampu menyesuaikan diri dengan berbagai perubahan yang terjadi. Dengan adanya nilai-nilai dasar ASN seperti yang disebutkan sebelumnya diharapkan mampu menjadi kekuatan atau inspirasi bagi seluruh ASN untuk tumbuh maju dan berkembang seiring dengan perubahan dan perkembangan yang terjadi.

BerAKHLAK merupakan akronim merupakan akronim dari Berorientasi pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. dapat dijabarkan sebagai berikut;

- a. Berorientasi Pelayanan. Seorang ASN dituntut untuk memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat. Seorang ASN dituntut untuk selalu bersikap ramah, cekatan, dan solutif kepada siapa saja, terutama kepada masyarakat. Mampu memberikan pelayanan terbaik, dapat diandalkan serta cekatan dan dapat memberikan solusi atas masalah-masalah yang ada di masyarakat.
- b. Akuntabel. Melaksanakan tugas dengan jujur, cermat dan bertanggung jawab, memiliki disiplin dan berintegritas yang tinggi dalam setiap pelaksanaan tugas. Tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan. ASN juga dituntut untuk menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggungjawab, efektif dan efisien.
- c. Kompeten. Menjalan tugas dan fungsinya, peningkatan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah ubah sangat penting dilakukannya, dengan kompetensi yang semakin baik memungkinkan bagi ASN untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik sesuai dengan tugas-tugas pokok dan fungsinya.
- d. Harmonis. Penting bagi setiap ASN untuk dapat menciptakan dan membangun lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis. Menciptakan kenyamanan dan keharmonisan lingkungan kerja mendorong atau memotivasi ASN untuk lebih produktif dalam bekerja.
- e. Loyal. Menjaga menjaga nama baik sesama ASN, nama baik pimpinan, nama baik instansi dan tentu saja harus selalu dapat menjaga nama baik negara. Memegang teguh ideologi pancasila, UUD 1945, NKRI serta pemerintahan yang sah kesetiaan adalah setiap ASN harus selalu menjaga rahasia jabatan dan negara.
- f. Adaptif. Terus berinovasi dengan mengembangkan kreativitas. Setiap pegawai diharapkan untuk selalu bertindak proaktif dan tidak hanya berpangku tangan namun harus responsif dengan berbagai masalah yang berkembang serta mampu menjadi bagian dari solusi dalam menyelesaikan berbagai persoalan yang dihadapi organisasi.
- g. Kolaboratif. Memberi kesempatan kepada berbagai pihak tanpa terkecuali untuk memberikan kontribusi pelaksanaan tugas dan fungsinya diharapkan ASN mampu berkolaborasi dengan berbagai unsur baik dalam organisasi maupun diluar organisasi. terbukaan dalam bekerja sama, dan mencari solusi terbaik bersama akan dapat menghasilkan nilai tambah, dan mempercepat mencapai tujuan bersama.

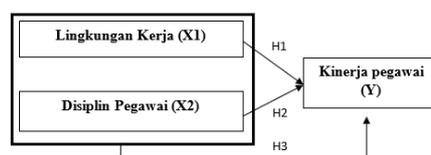
Hasil pelaksanaan realisasi program kerja Kecamatan Jambesari Darus Sholah Kabupaten Bondowoso belum sepenuhnya optimal atau dengan kata lain masih ada program yang realisasinya belum mencapai 100%. Realisasi program yang belum mencapai 100% mengindikasikan bahwa masih perlu adanya peningkatan kinerja aparatur pegawai kecamatan. Belum maksimalnya kinerja pegawai pada Kecamatan Jambesari Darus Sholah Kabupaten Bondowoso dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a. Pemahaman setiap pegawai terhadap tugas-tugas yang dimiliki setiap pegawai dinilai masih belum terlaksana secara optimal. Masih ada pegawai yang kurang paham terhadap pekerjaannya sehingga kurang kreatif dan masih menunggu intruksi atasannya untuk memulai pekerjaannya.
- b. Masih terlihat pegawai yang kurang memaksimalkan jam kerja ketika sudah masuk jam kerja. Masih ada pegawai yang datang ketika apel pagi setelah itu meninggalkan kantor dan kembali ke kantor lagi menjelang waktu jam pulang, akibatnya pekerjaan terbengkalai dan target yang telah ditetapkan tidak tercapai, dan dengan adanya sistem absensi yang lebih modern-pun (*check lock*) masih dirasa kurang efektif untuk mengatasi masalah kedisiplinan pegawai.
- c. Menggunakan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi, misalnya penggunaan motor atau mobil untuk kepentingan pribadi.

Pelayanan publik pada Kecamatan Jambesari Darus Sholah masih banyak dijumpai kelemahan sehingga belum dapat memenuhi kualitas yang diharapkan masyarakat. Masih ditemukannya keluhan masyarakat yang disampaikan melalui media, sehingga dapat menimbulkan citra yang kurang baik terhadap aparatur pemerintah. Tentu saja semua permasalahan menjadi tantangan bagi Kecamatan Jambesari Darus Sholah untuk lebih meningkatkan kualitas layanan melalui penyediaan sarana prasarana yang memadai, meningkatkan kapasitas dan kapabilitas SDM pengelola layanan maupun penerapan standar pelayanan. Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Jambesari Darus Sholah Kabupaten Bondowoso.” Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan dan terdapat kesenjangan antara harapan yang diinginkan penulis dengan kenyataan yang penulis temukan, maka penelitian ini akan mengklarifikasi kesenjangan tersebut, sehingga dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan untuk menjadi bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu khususnya pada lingkungan kerja dan disiplin pegawai. Dengan demikian tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai Kecamatan Jambesari Darus Sholah Kabupaten Bondowoso.

Metode/Method

Jenis penelitian ini menggunakan menggunakan desain penelitian kuantitatif, penelitian ini melakukan investigasi secara sistematis untuk meneliti sebuah fenomena dengan cara mengumpulkan data-data yang bisa diukur menggunakan data-data yang bisa diukur menggunakan ilmu statistik, matematika dan komputasi.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis

Hipotesis Penelitian

H₁ = Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y);

H₂ = Terdapat Pengaruh Disiplin Pegawai (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y);

H₃ = Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Pegawai (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Penelitian ini berlokasi di Kecamatan Jambesari Darus Sholah, yang beralamat di jalan KH Abdurrahman Wahid No.01 Kecamatan Jambesari, Kabupaten Bondowoso. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah, lingkungan kerja, dan disiplin pegawai. Lingkungan Kerja (X_1) merupakan segala sesuatu yang berada disekitar tempat kerja pegawai, baik yang bersifat fisik maupun non fisik yang dapat mendukung kinerja seorang pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan Kerja diukur berdasarkan indikator –indikator menurut Sedarmayanti (2009) adalah 1) Penerangan ditempat kerja, 2) Sirkulasi udara ditempat kerja, 3) Kebisingan di tempat kerja, 4) Bau tidak sedap di tempat kerja, 5) Keamanan di tempat kerja.

Disiplin Pegawai (X_2) adalah perilaku seseorang, kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin Pegawai diukur berdasarkan indikator–indikator menurut Mangkunegara dan Octorent (2015) adalah (1.) Ketepatan waktu datang ke tempat kerja, (2.) Ketepatan Jam pulang ke rumah, (3.) Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, (4.) Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan, (5.) Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas, (6.) Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai, Kinerja Pegawai diukur berdasarkan indikator –indikator menurut Bernardin dan Russell (2002) adalah (1.) Kualitas, (2.) Kuantitas, (3.) Tanggung jawab, (4.) Kerja sama.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kecamatan Jambesari Darus Sholah Kabupaten Bondowoso yang berjumlah 37 orang. Penentuan sampelnya menggunakan Metode Sampel Jenuh yaitu dimana sampel yang digunakan sama dengan populasi.

Metode pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan pertanyaan secara tertulis dengan skala likert, rentang 1-5, dimana 1 menunjukkan sangat tidak setuju dan 5 menunjukkan sangat setuju. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linear berganda.

Hasil dan Pembahasan/Result and Discussion

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas kuesioner diperoleh hasil bahwa untuk variabel lingkungan kerja (X_1) dari 10 item pertanyaan ($X_{1.1}$ – $X_{1.10}$) diperoleh nilai korelasi terendah pada item $X_{1.8} = 0,373$ dengan nilai signifikansi = 0,023; variabel disiplin pegawai (X_2) dari 11 item pertanyaan ($X_{2.1}$ – $X_{2.11}$) diperoleh nilai korelasi terendah pada item $X_{2.8} = 0,586$ dengan nilai signifikansi = 0,000; variabel kinerja pegawai (Y) dari 8 item pertanyaan ($Y.1$ – $Y.8$) diperoleh nilai korelasi terendah pada item $Y.1 = 0,756$ dengan nilai signifikansi = 0,000. Berdasarkan hasil-hasil ini dapatlah disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dari setiap variabel dalam kuesioner adalah valid karena nilai korelasinya $> 0,128$ dengan nilai signifikansinya $< 0,05$.

Selanjutnya uji reliabilitas diperoleh hasil bahwa nilai Cronbach Alpha variabel Lingkungan kerja (X_1) = 0.838; variabel Disiplin pegawai (X_2) = 0.929; dan variabel Kinerja pegawai (Y) = 0.948. Berdasarkan hasil-hasil ini dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel adalah reliabel karena nilai Cronbach Alpha $> 0,6$.

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil Uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai yang dihasilkan pada *Asymp.sig* Sebesar 0,07 yang dapat dikatakan nilai *asyp.sig* 0,07 lebih besar daripada 0,05 maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2011) Tidak terjadi gejala multikolinieritas, jika nilai *Tolerance* $> 0,100$ dan nilai VIF $< 10,00$. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas diketahui bahwa nilai VIF variabel Lingkungan Kerja

(X_1) dan Disiplin Pegawai (X_2) adalah $1,134 < 10$ dan nilai Tolerance Value $0,882 > 0,1$ maka data tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji Glejser, diperoleh nilai signifikansi dari lingkungan kerja 0,590 lebih besar dari 0,05, dan nilai signifikansi dari disiplin pegawai 0,123 lebih lebih besar dari 0,05. Maka berdasar hasil tersebut dapat dikatakan bahwa data tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Linieritas

Berdasarkan hasil pengujian linieritas lingkungan kerja diperoleh nilai F Hitung $< F$ Tabel = 0,679 $< 2,20$ dan nilai dari Sig. $> \alpha = 0,762 > 0,05$. Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki hubungan yang linier.

Berdasarkan hasil pengujian linieritas disiplin pegawai diperoleh nilai F Hitung $< F$ Tabel = 1,663 $< 2,20$ dan nilai dari Sig. $> \alpha = 0,142 > 0,05$. Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa variabel disiplin pegawai (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) memiliki hubungan yang linier.

Uji Autokorelasi

Berdasarkan hasil uji autokorelasi diperoleh nilai Du (1,5904) $< Durbin$ Watson (2,170) $< 4-du$ (2,410) jadi berdasarkan hasil yang diperoleh maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak ada gejala autokorelasi.

Analisis regresi Linier Berganda

Persamaan rumus regresi linier berganda dapat diperoleh sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 4,446 = -0,103 + 0,720$$

Nilai constanta adalah 4,446, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel lingkungan kerja dan disiplin pegawai (nilai X_1 dan X_2 adalah 0) maka kinerja pegawai Kecamatan Jambesari Darus Sholah Kabupaten Bondowoso sebesar 4,446.

Nilai koefisien regresi disiplin pegawai adalah sebesar -0,103, artinya jika variabel lingkungan kerja (X_1) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Disiplin Pegawai (X_2) dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka kinerja pegawai pada Kecamatan Jambesari Darus Sholah Kabupaten Bondowoso Mengalami penurunan sebesar -0,103. hal ini dikarenakan lingkungan kerja pada Kecamatan Jambesari Darus Sholah dinilai tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja para pegawai, perubahan yang terjadi pada lingkungan kerja tanpa adanya SDM yang mempuni dirasa akan sia-sia saja.

Nilai koefisien regresi disiplin pegawai adalah sebesar 0,720, artinya jika variabel disiplin pegawai (X_2) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X_1) dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka kinerja pegawai pada Kecamatan Jambesari Darus Sholah Kabupaten Bondowoso meningkat sebesar 0,720. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin pegawai berkontribusi positif bagi kinerja pegawai Kecamatan Jambesari Darus Sholah, sehingga semakin baik disiplin pegawai yang dikerjakan di Kecamatan Jambesari Darus Sholah maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian uji t digunakan untuk menguji setiap variabel bebas atau independen variabel, apakah variabel lingkungan kerja (X_1), disiplin pegawai (X_2), mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel kinerja pegawai (Y).

Hasil pengujian hipotesis 1 (H_1) mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh koefisien regresi arah negatif dan memperoleh nilai t hitung $< t$ tabel ($-1,327 < 2,032$) dengan

nilai signifikansi sebesar 0,193 dimana nilai $0,193 > 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis 1 (H2) mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh koefisien regresi arah positif dan memperoleh nilai t hitung $> t$ tabel ($9,565 < 2,032$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai $0,193 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Uji Simultan (Uji F)

Jumlah sampel penelitian yang digunakan sebanyak $n = 37$ dimana Rumus mencari f tabel = $(k ; n - k) = (2 ; 37 - 2) = (2 ; 35) = 3,27$, diperoleh nilai koefisien F_{tabel} sebesar 3,27. Sedangkan nilai F-hitung dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji F

No	Variabel	f hitung	f tabel	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Pegawai (X2)	47,910	3,27	Lingkungan Kerja (X1), dan Disiplin Pegawai (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2022)

Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil Uji Koefisien Determinasi dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,723. Hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 72,3 % sisanya 27,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pembahasan

Dari hasil analisis regresi baik secara parsial maupun secara simultan antara variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Jambesari Darus Sholah Kabupaten Bondowoso, adalah sebagai berikut:

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh atau terdapat pengaruh negatif antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Jambesari Darus Sholah Kabupaten Bondowoso. Hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi lingkungan kerja $0,193 > 0,05$, dan nilai t hitung $-1,327 < t$ tabel 2,032. Dari jawaban kuesioner yang diisi oleh responden, lingkungan kerja yang terdapat pada Kecamatan Jambesari Darus Sholah tidak terdapat pengaruh atau berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan karena peran Pemimpin Kecamatan (Camat) yang dominan dan visi misi yang ditaati oleh pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Budianto and Katini, 2020), dengan judul pengaruh kompetensi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Indotirta Suaka. Dimana lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Jambesari Darus Sholah Kabupaten Bondowoso. Hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi disiplin pegawai $0,000 < 0,05$, dan nilai t hitung $9,565 > t$ tabel 2,032, ini menggambarkan bahwa semakin tinggi kedisiplinan yang dimiliki pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Kecamatan Jambesari Darus Sholah Kabupaten Bondowoso. Hasil ini

sesuai dengan penelitian Baskoro (2017), kurniasih (2016), mauli dan wijayanto (2021) yang menyatakan disiplin pegawai berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Jambesari Darus Sholah Kabupaten Bondowoso. Hal ini dibuktikan dari nilai F hitung $47,910 > F$ tabel $3,27$, Berdasarkan hasil uji Koefisien Determinasi (R^2) dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai *Adjusted R Square* sebesar $0,723$. Hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar $72,3\%$ sisanya $27,7\%$ dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Hasil analisis penelitian ini sejalan dengan hasil dari pengujian penelitian terdahulu yang mendukung adanya hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yakni penelitian yang dilakukan oleh Sri Kurniasih (2016) yang juga meneliti variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang memberikan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten.

Kebijakan Yang Dilakukan Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kedisiplinan pegawai memberikan pengaruh yang lebih besar di bandingkan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Jambesari Darus Sholah kabupaten bondowoso. Seperti yang kita ketahui kedisiplinan adalah suatu kondisi yang tercipta secara tertip dan teratur dimana orang-orang yang berada dalam lingkungan organisasi atau institusi peraturan perundang-undangan baik tertulis maupun lisan. Maka berdasarkan hasil tersebut kecamatan dapat memberikan fokus yang lebih terhadap kedisiplinan pegawai dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

Simpulan/Conclusion

Dari hasil pengujian hipotesis penelitian tidak terdapat pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Jambesari Darus Sholah Kabupaten Bondowoso. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian terhadap pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai Kecamatan Jambesari Darus Sholah Kabupaten Bondowoso.

Dari hasil pengujian hipotesis penelitian terdapat pengaruh secara parsial antara disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai Kecamatan Jambesari Darus Sholah Kabupaten Bondowoso. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian terhadap pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai Kecamatan Jambesari Darus Sholah Kabupaten Bondowoso.

secara umum mengenai kedisiplinan dan kinerja pegawai pada Kecamatan Jambesari Darus Sholah Kabupaten Bondowoso berada pada level yang cukup baik, meski ada yang kurang disiplin dari beberapa pegawai namun tidak signifikan. Hal ini membuktikan bahwa pegawai Kecamatan Jambesari Darus Sholah Kabupaten Bondowoso telah menunjukkan sikap ketaatan atau kepatuhan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan indikator kedisiplinan datang ke tempat kerja, ketepatan jampulang kerumah, kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan, tanggung jawab dalam mengerjakan tugas, melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.

Implikasi

1. Implikasi Teoritis

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwasanya kinerja yang baik sangat didukung oleh lingkungan kerja yang baik dan disiplin pegawai yang sesuai.

2. Implikasi Praktis

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh atau berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, Hal ini disebabkan karena peran Pemimpin Kecamatan (Camat) yang dominan dan visi misi yang ditaati oleh pegawai. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai membawa implikasi bahwa meskipun lingkungan kerja mengalami kenaikan ataupun penurunan tidak akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Hasil Penelitian pada disiplin pegawai menunjukkan bahwa terdapat pengaruh atau berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, tingkat kedisiplinan yang sudah bagus perlu dipertahankan terlebih ditingkatkan dalam kecamatan. Disiplin pegawai tersebut dapat diartikan dalam kehadiran, menggunakan fasilitas kantor dan mengembalikan ke tempatnya dengan benar dan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Pengaruh disiplin pegawai yang baik mempengaruhi kinerja pegawai

Ucapan Terima Kasih/Acknowledgment

Penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:

- a. Ibu Ir. Ni Wayan Sukartini, M.Agb., Selaku Ketua Penguji, Ibu Ni Putu Rita Sintadevi, S.Tr.Akt., M.Acc Selaku Penguji 1, dan I Gede Made Subagiana, SE., MM Selaku Penguji II yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, pengarahan dan saran sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan;
- b. Bapak Mohammad Taufan.S.Sos., MM., Selaku Camat Kecamatan Jambesari Darus Sholah Kabupaten Bondowoso, terima kasih telah memberikan izin pengambilan data dalam di Kecamatan Jambesari Darus Sholah.

Referensi/Reference

- A.Aji Tri Budiarto dan Amelia Katini (2020) 'Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indotirta Suaka', *Dimensi*, 9(2), pp. 294–306.
- Cintia, E. and Gilang, A. (2016) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kppn Bandung I', *Analisis Kesejahteraan Mustahiq dan Non Mustahiq Perspektif Maqaashidus Syariah*, v(Syariah Economic, Zakat), pp. 1–7.
- Dr. Antaiwan Bowo Pranogyo SE., MM, Prof. Dr. Hamidah S.E., M. Si, Prof. Dr. Thomas Suyatno, M.M. (2022) *KINERJA KARYAWAN Teori Pengukuran dan Implikasi*. Feniks Muda Sejahtera. Available at:
https://www.google.co.id/books/edition/KINERJA_KARYAWAN/tpZrEAAAQBAJ?hl=en&gbpv=0.
- Febriani, L. (2017) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Sumber Citra Persada Jombang', <http://repository.stiedewantara.ac.id/>, pp. 1–2.
- Firdaus, N. (2019) 'Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Soloroda Indah Plastik Kudus', pp. 1–36.
- Handaru Aji, M.L. (2017) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Rsud Bagas Waras', *H Social Sciences > H Social Sciences (General)*, (1), pp. 1–28. doi:10.1017/CBO9781107415324.004.
- I Alit Pramawati, A.A. and Ayu Putu Sri Widnyani, I. (2017) 'Implementasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Badan Kepagawaian Daerah

Kabupaten Klungkung', *JAKP) Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 3(April), pp. 205–225.

Indra Baskoro, J.P. (2017) *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Jambesari Darussholah Kabupaten Bondowoso*, repository.unmuhjember.ac.id. Available at: <http://repository.unmuhjember.ac.id/10323/> (Accessed: 2 June 2022).

Indrawan, M.I. (2017) 'Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan', *Journal Abdi Ilmu*, 10(2), pp. 1851–1858.

Kumarawati, R., Suparta, G. and Yasa, S. (2017) 'Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar', *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagadhita*, 4(2), pp. 63–75. doi:10.22225/jj.4.2.224.63-75.

Kurniasih, S. (2016) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Rsup Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten', (August), pp. 1–25.

Lukman, Saggaf, S. and Engka, M.R. (2020) 'Analisis Penerapan Kedisiplinan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Wajo', *Jurnal Ada Na Gau: Public Administration*, 1(1), pp. 1–9. Available at: <http://ojs.lppmuniprima.org/index.php/jangpa/article/view/96%0Ahttp://ojs.lppmuniprima.org/index.php/jangpa/article/download/96/87>.

Mauli, M. and Wijayanto, P. (2021) 'Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai', *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, 5(2), p. 195. doi:10.23887/jppsh.v5i2.36822.

Panjaitan, M. (2017) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan', *Management Analysis Journal*, 3(12), pp. 1–12.

Prasetyo, E. and Wahyuningsih, S. (2014) 'Pengembangan Model Kebijakan Behaviour Safety Culture Dalam Rangka Peningkatan Keamanan Dan Kesehatan Lingkungan Kerja', 12(2007), pp. 703–712. Available at: <https://hsgm.saglik.gov.tr/depo/birimler/saglikli-beslenme-hareketli-hayat-db/Yayinlar/kitaplar/diger-kitaplar/TBSA-Beslenme-Yayini.pdf>.

Rahayu, K.W. (2018) 'Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur', *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, (1), pp. 728–738. doi:10.55916/frima.v0i1.260.

Siska, Miskiyah and Fadila (2019) 'Pengaruh Prestasi Kerja Dan Kedisiplinaan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Jasaraharja Putera Palembang', 3(1), pp. 1333–1343.

Soelton, M. and Yasinta, D. (2018) 'Pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan penjarangan jakarta utara', *Jurnal Ekonomi*, 23(1), pp. 20–32. doi:10.24912/je.v23i1.331.

Yani, A., Susena, K.C. and Nengsih, M.K. (2020a) 'Analisa Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Performance Analysis of Employees in Regional', 1(2), pp. 105–114.

- Yani, A., Susena, K.C. and Nengsih, M.K. (2020b) 'Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia (Ham) Di Bengkulu', *BIMA Journal (Business, Management, & Accounting Journal)*, 1(2), pp. 105–114. doi:10.37638/bima.1.2.105-114.
- Yuaningsih, L. (2020) 'Penerapan Kedisiplinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung', *Jurnal Soshum Insentif*, pp. 77–85. doi:10.36787/jsi.v3i1.224.
- Yuliara, I.M. (2016) *Regresi linier berganda 1.*, *Journal Article*. Available at: <http://www.mendeley.com/research/regresi-linier-berganda-1/>.