



BISMA
Business and Management Journal

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Sensus Terhadap Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kota Tasikmalaya)

Maisya Saadatul Aziza

Universitas Perjuangan Tasikmalaya, Indonesia

[maisyaaazizah14@gmail](mailto:maisyaaazizah14@gmail.com)

Diserahkan tanggal 01 Juli 2023 | Diterima tanggal 25 September 2023 | Diterbitkan tanggal 30 September 2023

Abstract:

This research was conducted with the aim of determining the Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance at the Tasikmalaya City Human Resources Development and Personnel Agency. The method used in this study is a quantitative method using data obtained directly through questionnaires distributed to 55 respondents who are employees of the Tasikmalaya City Human Resources Development and Personnel Agency. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis. Based on the results of the study, it can be seen that Work Discipline and Work Environment simultaneously have a significant effect on Employee Performance. Work Discipline partially has a significant effect on Employee Performance. The Work Environment partially has a significant effect on the Performance of Employees of the Tasikmalaya City Human Resources Development and Personnel Agency.

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

Abstrak:

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan data yang diperoleh langsung melalui kuesioner yang disebar pada 55 responden yang merupakan pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai*

Copyright © 2023, Author

This is an open-access article under the [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)



PENDAHULUAN

Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dan harus dicapai. Organisasi pemerintahan didirikan dengan tujuan memberikan pelayanan hak-hak sipil dan ekonomi kepada setiap warga bangsa secara optimal. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, sebuah organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerjanya meningkat. Dalam rangka meningkatkan kinerja instansi, kinerja pegawai menjadi hal utama dalam mendorong peningkatan kinerja sebuah instansi (Septiawan, 2022).

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887). Keberadaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya diatur dalam Peraturan Daerah Kota Tasikmalaya Nomor 11 Tahun 2019 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, dalam peraturan tersebut dijelaskan bahwa kedudukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Untuk menjalankan tugas tersebut, pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi.

Setiap pegawai di dalam suatu lembaga negara, lembaga pemerintahan daerah, lembaga pendidikan, instansi publik dan perorangan tentunya dituntut agar bisa bekerja secara efisien dan efektif dalam menggapai target organisasi. Apabila pegawai mempunyai kecakapan maupun keahlian yang kurang di bidang pekerjaannya dapat mengakibatkan pekerjaan yang harus dikerjakannya menjadi tidak selesai tepat waktu, biaya yang dikeluarkan menjadi lebih banyak, maupun tidak sesuai dengan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan. Agar hal ini tidak terjadi maka setiap pegawai harus mempunyai kecakapan dan keahlian yang baik di dalam bidang pekerjaannya masing-masing.

Menurut Nimran dan Amirullah (2015) Kinerja sebagai bentuk perwujudan perilaku seorang karyawan sesuai kemampuan yang dimilikinya. Tanpa adanya kinerja yang baik maka suatu organisasi atau perusahaan tidak akan mencapai tujuannya. Kinerja adalah suatu hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan. Untuk mencapai tujuan tersebut maka kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh variabel-variabel seperti disiplin kerja dan lingkungan kerja sehingga dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua pegawai di dalam suatu instansi.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 Tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disingkat AKIP adalah pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah melalui implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Evaluasi AKIP adalah aktivitas analisis yang sistematis, pemberian nilai, atribut, apresiasi, dan pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi atas masalah yang ditemukan guna peningkatan akuntabilitas dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang selanjutnya disingkat SAKIP adalah rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Pelaksanaan evaluasi AKIP secara khusus bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai implementasi SAKIP, Menilai tingkat implementasi SAKIP, Menilai tingkat akuntabilitas kinerja, memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP, dan memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

Seluruh instansi pemerintah telah diwajibkan untuk menyusun Laporan Kinerja di setiap tahunnya, hal itu merupakan salah satu wujud penguatan akuntabilitas kinerja yang merupakan salah satu program yang dilaksanakan dalam rangka reformasi birokrasi. Penguatan akuntabilitas ini dilaksanakan dengan penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang SAKIP. Cakupan/ruang lingkup implementasi SAKIP yang dievaluasi merupakan penilaian terhadap perencanaan strategis termasuk didalamnya perjanjian kinerja, sistem pengukuran kinerja, penilaian terhadap penyajian dan pengungkapan informasi kinerja, evaluasi terhadap program dan kegiatan, serta evaluasi terhadap kebijakan instansi/unit kerja yang bersangkutan, sebagaimana table 1 berikut.

Tabel 1. Komponen Penilaian Kinerja Pegawai

No	Komponen	Bobot
1	Perencanaan Kinerja	30%
2	Pengukuran Kinerja	30%
3	Pelaporan Kinerja	15%
4	Evaluasi Internal	25%
Total		100%

Sumber: Bagian Analisis Kinerja (BKPSDM) Kota Tasikmalaya, 2022

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tasikmalaya merupakan salah satu organisasi pemerintah yang berjalan yang salah satunya bertujuan untuk mengatur pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di Kota Tasikmalaya. Dalam melaksanakan tujuannya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tasikmalaya tentu memerlukan kinerja yang sangat baik. Terutama kegiatan pekerjaan untuk melayani masyarakat meskipun masih ditemukan beberapa pekerjaan kantor yang masih kurang efisien dalam pelaksanaannya. Oleh karena itu Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tasikmalaya perlu memperhatikan kinerja para pegawai yang ada di sana, sebagaimana table 2 berikut.

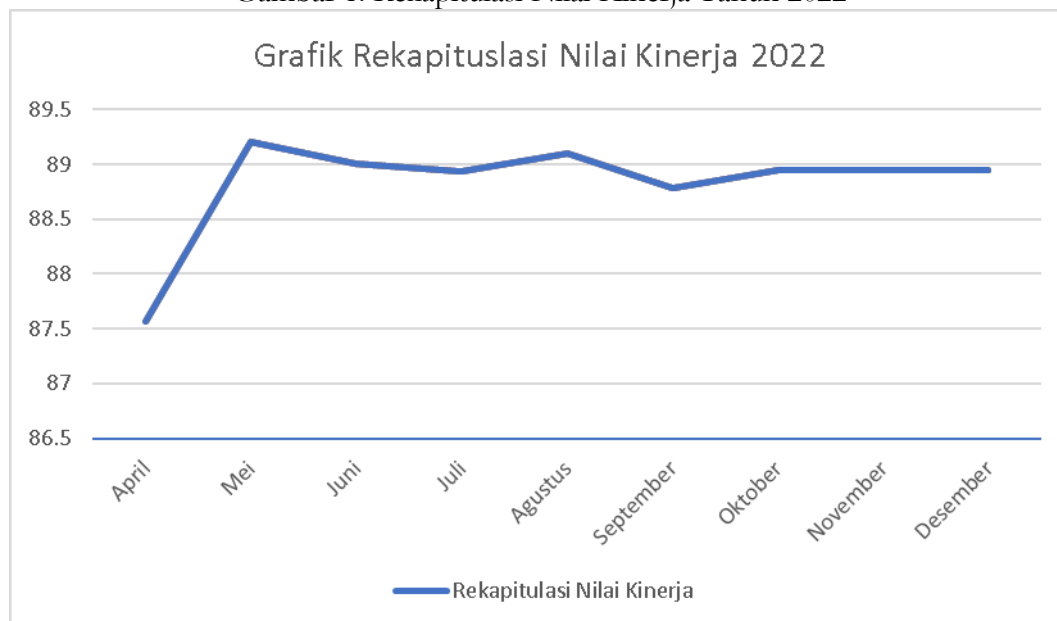
Tabel 2. Kategori Nilai Kinerja Pegawai

No	Kategori	Nilai Angka
1	SB (Sangat Baik)	91 – 100
2	B (Baik)	81 – 90
3	CB (Cukup Baik)	71 – 80
4	C (Cukup)	61 – 70
5	K (Kurang)	51 – 60
6	SK (Sangat Kurang)	0 – 50
Jumlah		

Sumber: Bagian Analisis Kinerja (BKPSDM) Kota Tasikmalaya, 2022

Rekapitulasi nilai kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tasikmalaya, dapat dilihat pada gambar berikut.

Gambar 1. Rekapitulasi Nilai Kinerja Tahun 2022



Sumber: Bagian Analisis Kinerja (BKPSDM) Kota Tasikmalaya, 2022

Gambar 1 di atas menunjukkan bahwa skor penilaian kinerja pegawai yang diperoleh setiap bulan belum ada yang mampu mencapai skor optimal yakni minimalnya 91. Jika diperhatikan rata-rata skor yang diperoleh selama 9 bulan terakhir berkisar antara 87.57 sampai 89.2. Rata-rata skor penilaian kinerja yang belum mampu mencapai skor optimal merupakan bukti adanya masalah berkenaan dengan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan sebagian pegawai ada beberapa hal yang menyebabkan kinerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kota Tasikmalaya belum mencapai optimal. Menurut Simamora (2014) Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Adapun permasalahan terkait Disiplin Kerja yang banyak terjadi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tasikmalaya yaitu dalam hal absensi, seperti pegawai yang tidak melakukan absensi saat masuk sehingga pegawai tersebut melakukan absensi pada saat jam kerja atau pun pada jam istirahat.

Ketidakmampuan pegawai untuk memanfaatkan waktu bekerja secara maksimal menjadi permasalahan yang terjadi di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tasikmalaya yang akhirnya menyebabkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan. Jam istirahat juga menjadi salah satu masalah di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tasikmalaya, dimana pegawai menggunakan jam istirahat dari pada seharusnya, tidak sesuai dengan peraturan yang dibuat instansi.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor lingkungan kerja, menurut Diana Khairani Sofyan dalam Risamasu (2016) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam satu wilayah. Suatu kondisi lingkungan pekerjaan yang kurang baik akan berpotensi besar penyebab pegawai mudah stres, sulit berkonsentrasi, menurunnya kinerja pegawai. Suasana kerja yang baik seperti ruang kerja yang kondusif diharapkan akan mendukung kinerja seorang pegawai. Adapun masalah komunikasi yang dibangun pegawai antar rekan kerja maupun pegawai dengan pimpinan di Badan Kepegawaian

dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya bisa dikatakan masih kurang efektif. Hal ini dibuktikan dengan adanya kesalah pahaman antar pegawai dalam menjelaskan maupun penyampaian informasi. Selain itu, dengan kurang efektifnya komunikasi yang dibangun menyebabkan kurangnya upaya saling mengingatkan perihal kinerja satu sama lain, bahkan tidak hanya perihal kinerja masih terdapat pegawai yang tidak melakukan absensi pun hal itu menjadi salah satu dampak dari komunikasi yang kurang efektif.

Berdasarkan pemaparan permasalahan di atas. Maka, dalam rangka memahami dan memecahkan masalah tersebut perlu dan penting dilakukan penelitian tentang kinerja pegawai yang penulis coba kaitkan dengan disiplin kerja dan lingkungan kerja pegawai.

METODOLOGI PENELITIAN

Berdasarkan metode penelitian yang dilakukan, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan jenis kausalitas dan pendekatan sensus. Adapun digunakannya metode ini adalah untuk mendapatkan data secara alamiah dari tempat penelitian. Penulis melakukan studi kasus dalam pengumpulan data dan melalui media kuesioner yang disebarkan pada responden yang sudah ditentukan sebelumnya.

Menurut Sugiyono (2020) bahwa penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitiannya, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dikelompokan atau dioperasikan menjadi dua jenis variable, yaitu:

1. Variabel bebas dinotasikan dengan X, yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain yang tidak bebas, yang terdiri dari.

X1 = disiplin kerja

X2 = lingkungan kerja

2. Variabel tidak bebas dinotasikan dengan Y, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, dalam penelitian ini adalah Kinerja pegawai, sebagaimana table 3.

Tabel 3. Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran	Skala
Disiplin Kerja (X₁)	Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer atau pimpinan untuk mengubah suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Afandi, 2018)	<ul style="list-style-type: none"> • Ketaatan Waktu • Ketaatan Aturan • Ketaatan pada Atasan 	Skor	Ordinal

Lingkungan Kerja (X₂)	Lingkungan Kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti, 2017)	<ul style="list-style-type: none"> • Perhatian dan Dukungan • Kerja sama • Komunikasi 	Skor	Ordinal
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai adalah unjuk pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut berdasarkan keberhasilan yang sudah ditetapkan (Fattah, 2017)	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitas Hasil Kerja • Kualitas Hasil Kerja • Ketepatan Waktu 	Skor	Ordinal

Menurut Sugiyono (2020) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik yang kesimpulannya. Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tasikmalaya, populasi yang akan diteliti adalah 55 orang pegawai. Arikunto dalam Harini & Damayanti (2018) menjelaskan bahwa ukuran suatu sampel berdasarkan dengan suatu populasi atau jumlah responden agar dapat menjadi sampel penelitian apabila populasi < 100 (kurang dari seratus) sebaiknya diambil seluruhnya.

Teknik pengumpulan data adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data penelitian, data diperlukan untuk menjawab masalah penelitian atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Puput Destiawan, 2020). Teknik pengumpulan data berdasarkan sumber data dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Selanjutnya dilakukan pengukuran dengan persentase dan skoring dengan rumus sebagai berikut.

$$X = F/N \times 100\%$$

Keterangan:

X = Jumlah persentase jawaban

F = Jumlah jawaban frekuensi

N = Jumlah responden

Setelah diketahui persentase, maka nilai dari keseluruhan indicator dapat ditentukan interval dengan perincian sebagai berikut.

$$NJI = (\text{Nilai Tertinggi-Nilai Terendah})/(\text{Jumlah Kriteria Pertanyaan})$$

Keterangan:

NJI = Interval untuk menentukan tinggi sekali, tinggi, rendah, dan sangat rendah suatu interval

Skala likert menggunakan data ordinal sehingga dalam pengolahannya dilakukan dengan kuantitatif (perhitungan secara statistik) maka data harus berskala interval menggunakan *Methode of Successive Interval* (MSI). *Methode of Successive Interval* (MSI) adalah proses mengubah data ordinal menjadi data interval. Oleh karena itu, hasil kuesioner data ordinal harus diubah menjadi data interval dengan menggunakan *Methode of Successive Interval* (MSI). Selanjutnya data diolah menggunakan bantuan software SPSS Versi 25.

PEMBAHASAN

Pembahasan meliputi analisis data dengan menggunakan Uji Asumsi Klasik, kemudian persamaan regresi berganda, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi, serta data jawaban responden menggunakan skala ordinal. Seluruh pengujian menggunakan IBM SPSS versi 25.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uraian atas tanggapan responden mengenai Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai maka dapat diuraikan mengenai perhitungan statistik yang dapat menjelaskan ada atau tidaknya pengaruh secara simultan antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Setelah dilakukan uji asumsi klasik dapat dilihat bahwa ketiga variabel tersebut terbebas dari masalah-masalah klasik. Selanjutnya dilakukan pengujian dengan melakukan analisis regresi berganda untuk mengetahui bagaimana pengaruh ketiga variabel tersebut berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan IBM SPSS versi 25 diperoleh hasil sebagai berikut.

$$Y = 2.380 + 0.412 X1 + 0.472 X2$$

Nilai konstanta sebesar 2.380 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 2.380. Nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,412 menunjukkan apabila Kompensasi mengalami kenaikan sebesar 100% dan X2 diasumsikan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol) maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tasikmalaya sebesar 41,2%. Begitu juga dengan nilai koefisien regresi X2 sebesar 0,472 menunjukkan apabila Lingkungan Kerja mengalami kenaikan sebesar 100% dan X1 diasumsikan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol) maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tasikmalaya sebesar 47,2%.

Dari hasil output IBM SPSS versi 25 (lampiran 7, Halaman 129) maka diperoleh R (Koefisien Korelasi) sebesar 0.760 artinya terdapat korelasi atau hubungan positif antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tasikmalaya. Berdasarkan penafsiran korelasi yang telah ditemukan maka hubungan positif Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai termasuk dalam kategori kuat.

Hasil perhitungan R² (Koefisien Determinasi) sebesar 0.578, dari angka tersebut menunjukkan besar pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tasikmalaya sebesar 57.8% sedangkan sisanya 42.2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Seperti, motivasi kerja, kepuasan kerja dan lainnya.

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tasikmalaya dilakukan uji F. Berdasarkan perhitungan IBM SPSS versi 25 (lampiran 7, Halaman 130) hasil uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Dengan demikian berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara simultan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal tersebut berarti penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama dapat menyebabkan pengaruh yang berarti pada Kinerja Pegawai.

Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja yang dimiliki oleh Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tasikmalaya sudah baik, hal tersebut dibuktikan dengan kedisiplinan pegawai dalam menjalankan pekerjaan serta lingkungan kerja yang mendukung menyebabkan kinerja pegawai menjadi baik. Hal ini sejalan dengan penelitian Dori Mitra Candana (2018), Siska Agustina Dewi, M.Trihudiyatmanto (2020), Monica Mauli, Petrus Wijayanto (2021) bahwa pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi antara Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai sebesar 0.320 (lampiran 7, Halaman 130) yang menunjukkan bahwa keeratan hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai termasuk dalam klasifikasi kategori yang rendah karena berada dalam kriteria 0,20-0,399. Nilai koefisien korelasi positif menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai memiliki hubungan yang positif, maka semakin baik Disiplin Kerja yang dimiliki karyawan maka baik pula tingkat Kinerja Pegawai yang dihasilkan. Sedangkan besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara parsial sebesar 10.24% [$K_d = (0.320)^2 \times 100\%$].

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara parsial dilihat dari nilai sig sebesar $0.018 < 0.05$ (lampiran 7, Halaman 130). Demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya secara parsial Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika perusahaan meningkatkan indikator dari Disiplin Kerja pegawainya maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai, sebaliknya apabila perusahaan menurunkan indikator dari Disiplin Kerja pegawai, maka akan menurunkan Kinerja Pegawai.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, telah diketahui bahwa pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tasikmalaya memiliki tingkat Disiplin Kerja yang sudah baik dengan jumlah skor 1378 yang diperoleh dari setiap indikator. Dimana indikator yang diteliti dalam penelitian ini yaitu Ketaatan Waktu, Ketaatan Aturan dan Ketaatan Pada Atasan sehingga hal tersebut mempengaruhi tingkat Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tasikmalaya. Tingkat kedisiplinan yang baik tentu akan mempengaruhi kualitas Kinerja Pegawai, salah satunya pegawai memiliki waktu produktif yang cukup banyak jika ia menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Syarkani (2017), Dori Mitra Candana (2018), Agustina Mogi (2020) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi antara Lingkungan dan Kinerja Pegawai sebesar 0.341 (lampiran 7, Halaman 130) yang menunjukkan bahwa keeratan hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai termasuk dalam klasifikasi kategori yang rendah karena berada dalam kriteria 0,20-0,399. Nilai koefisien korelasi positif menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai memiliki hubungan yang positif, maka semakin baik Lingkungan Kerja yang dimiliki Pegawai maka baik pula tingkat Kinerja Pegawai yang dihasilkan. Sedangkan besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara parsial sebesar 11.62% [$K_d = (0.341)^2 \times 100\%$].

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara parsial dilihat dari nilai sig sebesar $0.012 < 0.05$ (lampiran 7, Halaman 130). Demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya secara parsial Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika perusahaan meningkatkan indikator dari Lingkungan Kerja Pegawainya maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai, sebaliknya apabila perusahaan menurunkan indikator dari Lingkungan Kerja Pegawai, maka akan menurunkan Kinerja Pegawai.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, telah diketahui bahwa pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tasikmalaya memiliki tingkat Lingkungan Kerja yang sudah baik dengan jumlah skor 1469 yang diperoleh dari setiap indikator. Di mana indikator yang diteliti dalam penelitian ini yaitu Perhatian dan Dukungan, Kerjasama, Komunikasi sehingga hal tersebut mempengaruhi tingkat Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tasikmalaya. Tingkat Lingkungan Kerja yang baik tentu akan mempengaruhi kualitas Kinerja Pegawai, salah satunya hubungan yang harmonis antara rekan kerja atau atasan dengan bawahan akan tercipta. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yantika, Herlambang, Rozzaid (2018), Hendy Leonardo (2018), Siska Agustina Dewi, M. Trihudiyatmanto (2020) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin Kerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tasikmalaya sudah baik. Hal ini berarti pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tasikmalaya memiliki tingkat kedisiplinan yang baik dalam bekerja. Lingkungan Kerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) sudah sangat baik. Hal ini berarti bahwa pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tasikmalaya memiliki Lingkungan Kerja yang sangat baik. Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tasikmalaya sudah sangat baik. Hal ini berarti bahwa Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tasikmalaya sudah sesuai dengan standar yang telah ditentukan, disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tasikmalaya, disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tasikmalaya, lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tasikmalaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Agustina Mogi. 2020. Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa di Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Universitas Pamulang Vol. 3, No. 1*.
- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Dori Mitra Candana. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Ekobistek Fakultas Ekonomi Vol. 7, No. 1*.
- Fattah Hussein. 2017. *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin, dan Efikasi Diri*. Yogyakarta: Elmatara.
- Hendy Leonardo, et al. 2018. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi. No. 45*.
- Monica Mauli, Petrus Wijayanto. 2021. Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora Vol. 5, No. 2*.
- Puput Destiawan. 2020. *Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Harga terhadap Kepuasan Konsumen (Survei pada Konsumen Alfamart di Kota Tasikmalaya)*. Tasikmalaya: Universitas Perjuangan.
- Risamasu. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Septiawan, R. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Yayasan Tarbiyatul Mu'allimin. *Journal of Indonesian Management, Vol. 2 No. 3*.
- Siska Agustina Dewi, M. Trihudyatmanto. 2020. Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE), Vol. 2, No. 1*.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syarkani. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Panca Konstruksi di Kabupaten Banjar. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Yuli Yantika, Toni Herlambang, Yusron Rozzaid. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*.