

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Sosial Jakarta Timur

Sevia Restu Pratiwi¹⁾, Imelda Sari²⁾

^{1,2)} Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika

^{1,2)} seviarestu21@gmail.com, Imelda.isx@bsi.ac.id

ABSTRACT

Suku Dinas Sosial is responsible for providing services, supervision, and control (P3S) to solve social problems of people who have physical or mental limitations, so employees must work with high sensitivity and serve wholeheartedly. The purpose of this study is to determine the effect of work discipline (X_1) and work environment (X_2) on the performance of employees (Y) of Suku Dinas Sosial. In this study, a quantitative approach was used with questionnaire data collection techniques to obtain primary data for employees. The sample is 60 employees using the slovin technique. The results of this study found that work discipline (X_1) had a positive and significant effect on employee performance (Y) with a value of $T_{hitung} 4,525 > T_{tabel} 2,002$ with a level of significance $0,000 < 0,05$. Partially, the work environment variable (X_2) has a positive and significant effect on employee performance (Y) with a value of $T_{hitung} 4,757 > T_{tabel} 2,002$ with a level of significance $0,000 < 0,05$. Simultaneously the variables of work discipline (X_1) and work environment (X_2) have a positive and significant effect on employee performance (Y) with a value of $F_{hitung} 47,083 > F_{tabel} 3,16$ with a level of significance $0,000 < 0,05$.

ABSTRAK

Suku Dinas Sosial bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan, pengawasan, dan pengendalian (P3S) untuk menyelesaikan masalah sosial masyarakat yang memiliki keterbatasan lahir ataupun batin, sehingga pegawai harus bekerja dengan memiliki kepekaan yang tinggi dan melayani dengan sepenuh hati. Tujuan pada penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) Suku Dinas Sosial Jakarta Timur. Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data kuesioner untuk mendapatkan data primer kepada Pegawai Suku Dinas Sosial Jakarta Timur. Sampel pada penelitian ini adalah 60 pegawai dengan menggunakan teknik slovin. Hasil penelitian ini menemukan secara parsial disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai $T_{hitung} 4,525 > T_{tabel} 2,002$ dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara parsial variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai $T_{hitung} 4,757 > T_{tabel} 2,002$ dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan variabel disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai $F_{hitung} 47,083 > F_{tabel} 3,16$ dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata kunci: disiplin kerja1; lingkungan kerja2; kinerja pegawai3

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi satu – satunya sumber daya yang memiliki potensi tertentu intelektual, emosional, dan fisik yang lengkap termasuk kemauan, ketrampilan, pengetahuan, motivasi, kekuatan, dan usaha. Menurut Smart dan Huber, Manajemen SDM didefinisikan sebagai pengakuan akan nilai pentingnya tenaga kerja dalam sebuah organisasi. Hal ini melibatkan penerapan berbagai fungsi kegiatan untuk memastikan penggunaan yang efektif dana dil dari SDM tersebut, yang bermanfaat bagi organisasi, individu, dan masyarakat secara keseluruhan (Khaeruman et al., 2021).

SDM menjadi komponen penting bagi semua organisasi dan tidak terkecuali bagi instansi pemerintahan. Dikarenakan SDM memiliki peran

sentral (inti) dalam menggapai tujuan yang sudah ditetapkan. Jika instansi pemerintahan tidak memiliki dukungan tenaga kerjayang berkualitas, mereka akan sulit dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Instansi pemerintahan berusaha untuk menciptakan SDM yang memiliki kemampuan untuk membantu mereka mencapai tujuannya. Bagi suatu instansi keberhasilan dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Dengan meningkatkan kinerja pegawainya, suatu instansi dapat mencapai tujuan.

Kinerja merujukpada seberapa baik hasil – hasil telah dicapai dalam menggapai tujuan organisasi. Manajemen kinerjamerupakan serangkaian tindakan yang diambil untuk meningkatkan hasil keseluruhan di perusahaan, termasuk kinerja individu dan tim kerja. Menurut

Mangkunegara, kinerja adalah evaluasi atas pencapaian yang dihasilkan oleh seorang pegawai, baik dalam hal kualitatif maupun kuantitatif, saat menjalankan tugas sesuai dengan kewajiban yang diberikan padanya (Fitriani, R., Sari, I., & Wilandari, 2023).

Disiplin kerja merujuk pada perilaku dan tindakan yang sesuai dengan aturan organisasi, baik yang terstruktur maupun tidak terstruktur. Disiplin yang konsisten mencerminkan tingkat kewajiban pegawai terhadap pekerjaan yang telah diberikan kepada mereka. Hal tersebut menggalang semangat dan antusiasme dalam bekerja serta membantu mencapai tujuan. Seorang pegawai harus memiliki dorongan untuk meningkatkan keterampilan, termasuk dalam hal disiplin dan kinerja (Irawan et al., 2021).

Begitupun dengan lingkungan kerja yang baik memungkinkan pegawai merasa terlindungi dan memungkinkan mereka bekerja semaksimal mungkin. Jika suasana kerja menyenangkan, pegawai akan merasa nyaman dalam menjalankan tugas mereka dan menggunakan waktu kerja mereka dengan efisien. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mencukupi dapat menghambat hasil kerja pegawai (Irawan et al., 2021).

Suku Dinas Sosial Jakarta Timur bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan, pengawasan, dan pengendalian (P3S) untuk menyelesaikan isu sosial masyarakat yang memiliki keterbatasan lahir ataupun batin, sehingga pegawai harus bekerja dengan memiliki kepekaan yang tinggi dan melayani dengan sepenuh hati. Pegawai harus memiliki intelektual yang baik dan konsisten dalam menerapkan program yang bertujuan untuk menyelesaikan masalah sosial. Pegawai yang memiliki disiplin kerja baik dapat dinyatakan sebagai seseorang yang menaati dan mematuhi aturan organisasi. Didukung dengan lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan akan membentuk hasil yang optimal. Maka dari itu disiplin kerja dan lingkungan kerja menjadi hal yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Padastudi sebelumnya yang dilakukan (Nurjaya, 2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Hazara Cipta Pesona. Tetapi berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Fitriani, R., Sari, I., & Wilandari, 2023) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan perbedaan hasil studi tersebut, peneliti termotivasi melakukan penelitian dengan variabel yang serupa pada Suku Dinas Sosial Jakarta Timur. Selain itu di lihat dari lingkungan fisiknya tata letak kantor yang belum teratur seperti adanya tumpukan kardus berisi dokumen – dokumen yang belum tersusun rapi dikarenakan

kurangnya ruang arsip. Hal tersebut tentu akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan uraian yang sudah dipaparkan diatas, penulis merasa antusias untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Sosial Jakarta Timur”.

Tujuan pada penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui seberapa jauh disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Sosial Jakarta Timur.
2. Untuk mengetahui seberapa jauh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Sosial Jakarta Timur.
3. Untuk mengetahui seberapa jauh disiplin kerja dan lingkungan kerja bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Sosial Jakarta Timur.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Disiplin adalah praktik manajemen yang mematuhi aturan perusahaan atau organisasi. Dengan kata lain, disiplin harus diterapkan oleh setiap orang karena sangat penting. Disiplin memengaruhi cara kegiatan sehari – hari dilakukan, jadi melakukan tugas dengan baik adalah hasilnya. Disiplin juga perlu berasal dari kesadaran individu terhadap diri mereka sendiri untuk mencegah perilaku yang dapat mengarah pada penyimpangan. Setiap perusahaan atau organisasi memiliki peraturan yang harus dipatuhi dan yang tidak mematuhi akan mendapat konsekuensinya.

Menurut Rivai “Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh para pemimpin untuk berinteraksi dengan pegawai, dengan tujuan untuk mendorong perubahantingkah laku dan meningkatkan kesadaran serta kesiapan pegawai untuk patuh terhadap peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku” (Afandi, A., & Bahri, 2020). Menurut Gary Dessler mengatakan “Disiplin adalah suatu proses yang mengoreksi atau memberikan hukuman kepada seorang bawahan karena melakukan pelanggaran prosedur atau aturan” (Sugianingrat & Sarmawa, 2024).

Menurut Rivai dalam (Estiana et al., 2023) adapun indikator – indikator disiplin kerjayaitu:

1. Kehadiran
2. Ketaatan pada peraturan kerja
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Tingkat kewaspadaan tinggi
5. Bekerja etis

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja termasuk faktor penting dalam menentukan kinerja pegawai, karena memengaruhi langsung bagaimana pegawai menyelesaikan tugas mereka, yang pada gilirannya akan mengarahkan pada peningkatan kinerja organisasi. Kondisi kerja yang baik adalah ketika pegawai dapat melakukan pekerjaannya dengan cara terbaik, terjamin kenyamanannya, sehat dan aman. Lingkungan kerja mencakup semua elemen yang berada disekitar seorang pekerja yang memiliki potensi untuk memengaruhi mereka dalam menjalankan tugas mereka. Ini termasuk kondisi seperti kelembapan, suhu, ventilasi, kebisingan, penerangan, kebersihan area kerja, serta ketersediaan peralatan kerja yang memadai.

Menurut Mardiana, Lingkungan kerja adalah tempat dimana para pegawai menjalankan tugasnya setiap hari. Jika pegawai merasa nyaman di tempat kerjanya, mereka akan betah untuk melakukan aktivitas yang akan membuat mereka menggunakan waktu mereka secara efektif dan meningkatkan harapan mereka tentang kinerja mereka. Lingkungan kerja ini meliputi interaksi antara sesama pegawai, hubungan kerja antara atasan dan bawahan, serta kondisi fisik tempat kerja (Nurjaya, 2021).

Menurut Sedarmayanti dalam (Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, 2021) adapun secara garis besar lingkungan kerja dibagi menjadi dua jenis yaitu sebagai berikut:

- a. Lingkungan Kerja Fisik
 - 1) Pencahayaan
 - 2) Sirkulasi udara
 - 3) Tata letak ruang
 - 4) Dekorasi
 - 5) Kebisingan
 - 6) Fasilitas
- b. Lingkungan Kerja Non Fisik
 - 1) Hubungan dengan pimpinan
 - 2) Hubungan sesama rekan kerja

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah komponen penting dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Keberhasilan dalam mencapai tujuan yang optimal berasal dari kinerja yang baik, baik itu dari individu maupun tim. Di sisi lain, kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan juga dapat disebabkan oleh kinerja yang kurang baik dari individu atau tim. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa kinerja berfungsi sebagai penentu keberhasilan dan kelangsungan hidup suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Hasibuand dalam Buku Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia mengatakan, "Kinerja dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja dari sasaran yang harus dipenuhi oleh seseorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam

ketentuan waktu tertentu. Hal tersebut mencakup kemampuan, pengalaman, komitmen, serta dilakukan dalam batas waktu yang ditentukan" (Khaeruman et al., 2021).

Menurut Robert L.Mathis dan John H.Jackson dalam (Estiana et al., 2023) adapun indikator – indikator kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Waktu Kerja
4. Kerjasama

3. METODOLOGI

Metode pengumpulan data dengan teknik *simple random sampling*. Sugiyono mengatakan, teknik tersebut merupakan metode pengambilan sampel yang diambil secara acak tanpa mempertimbangkan kelas pada populasi itu (Abdullah et al., 2021). Populasi penelitian ini mencakup 146 orang dan sampel yang digunakan berjumlah 60 orang pegawai Suku Dinas Sosial Jakarta Timur yang didapat dengan rumus slovin. Teknik pengumpulan data dengan melakukan observasi, wawancara, penyebaran kuesioner dan studi pustaka.

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan uji statistik dan uji hipotesis melalui SPSS versi 21. Metode analisa data penelitian ini dimulai dengan uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji reabilitas serta uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, serta uji analisis regresi linear berganda dan uji koefisien determinasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Karakteristik Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki – Laki	21	35%
Perempuan	39	65%
Total	60	100%

Sumber: Penulis, Tahun 2024

Tabel 1. diatas menunjukkan jenis kelamin responden perempuan sebesar 39 atau 65% orang pegawai dan laki laki sebesar 21 atau 35% orang pegawai. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa dari keseluruhan responden didominasi pegawai perempuan.

Karakteristik Berdasarkan Usia

Tabel 2. Karakteristik Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20 – 30 Tahun	8	13%
31 – 40 Tahun	14	23%
41 – 50 Tahun	26	43%
Diatas 50 Tahun	12	20%
Total	60	100%

Sumber: Penulis, Tahun 2024

Tabel 2. bahwa usia responden 20 – 30 tahun berjumlah 8 orang (13%), usia 31 – 40 tahun berjumlah 14 orang (23%), dan usia 41 – 50 tahun berjumlah 26orang (43%), serta usia > 50 tahun berjumlah 12 orang (20%). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa dari keseluruhan responden didominasi pegawai berusia 41- 50 tahun.

Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 3. Karakteristik Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA/SMK/SLTA	36	60%
Diploma	2	3%
S1	19	32%
S2	3	5%
Total	60	100%

Sumber: Penulis, Tahun 2024

Tabel 3. Menunjukkan responden yang berpendidikan terakhir SMA/SMK/SLTA berjumlah 36orang (60%), pendidikan terakhir diploma berjumlah 2orang (3%),pendidikan terakhir S1 berjumlah 19orang (32%), dan pendidikan terakhir S2 berjumlah 3 orang (5%). Dapat disimpulkan bahwa dari keseluruhan didominasi pegawai dengan pendidikan terakhir tingkat SMA/SMK/SLTA.

Hasil Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Tabel 4. Uji Validitas

Variabel	No. Item	R Hitung	R Tabel	Ket
Disiplin Kerja (X ₁)	1.	0,414	0,361	Valid
	2.	0,566	0,361	Valid
	3.	0,818	0,361	Valid
	4.	0,730	0,361	Valid
	5.	0,844	0,361	Valid
	6.	0,854	0,361	Valid
	7.	0,806	0,361	Valid
	8.	0,618	0,361	Valid
	9.	0,695	0,361	Valid
	10.	0,657	0,361	Valid
Lingkungan Kerja (X ₂)	1.	0,484	0,361	Valid
	2.	0,798	0,361	Valid
	3.	0,746	0,361	Valid
	4.	0,912	0,361	Valid
	5.	0,614	0,361	Valid
	6.	0,732	0,361	Valid
	7.	0,831	0,361	Valid
	8.	0,753	0,361	Valid
	9.	0,772	0,361	Valid
	10.	0,654	0,361	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	1.	0,773	0,361	Valid
	2.	0,769	0,361	Valid
	3.	0,780	0,361	Valid
	4.	0,753	0,361	Valid
	5.	0,548	0,361	Valid
	6.	0,795	0,361	Valid
	7.	0,654	0,361	Valid
	8.	0,735	0,361	Valid
	9.	0,555	0,361	Valid
	10.	0,761	0,361	Valid

Sumber: Penulis, Tahun 2024

Table 4. diketahui hasil uji validitas memiliki nilai R_{hitung} yang melebihi nilai R_{tabel} . Dapat disimpulkan bahwa kesepuluh item pernyataan dari setiap variabel dianggap valid.

Uji Reabilitas

Tabel 5. Uji Reabilitas

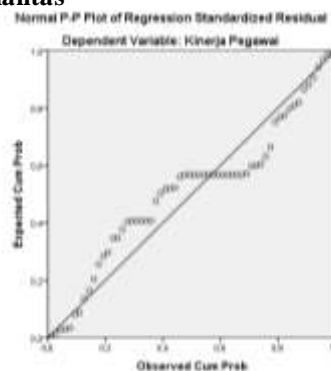
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	0,869	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,901	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,885	Reliabel

Sumber: Penulis, Tahun 2024

Berdasarkan tabel 5. hasil reabilitas pada 3 variabel yang masing – masing memiliki sepuluh item pernyataan memiliki nilai melebihi 0,60. Dapat disimpulkan bahwa semua variabel dikatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Sumber: Penulis, Tahun 2024

Gambar 1. Uji P-Plot 1

Berdasarkan Gambar 1. hasil uji normalitas menggunakan metode *P-Plot*, menunjukkan polaberdistribusi normal. Hal tersebut karenatitik – titik data pada grafik bergerak mengikuti pola garis. Selain uji *P-Plot*, berikut uji menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*:

Tabel 6. Uji Kolmogorov-Smirnov Z

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,94788030
Most Extreme Differences	Absolute	,144
	Positive	,144
	Negative	-,136
Kolmogorov-Smirnov Z		1,116
Asymp. Sig. (2-tailed)		,166

Sumber: Penulis, Tahun 2024

Berdasarkan table 6. hasil uji normalitas yang diketahui nilai signifikansi pada *Asymp.Sig.(2-tailed)* $0,166 > 0,05$. Dapat diartikan residual pada penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

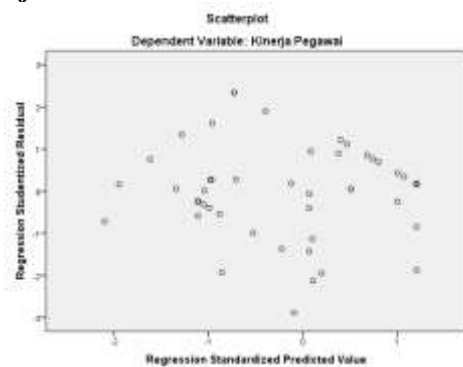
Tabel 7. Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja	,706	1,417
	Lingkungan Kerja	,706	1,417

Sumber: Penulis, Tahun 2024

Tabel 7 diketahui nilai Tolerance variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja sebesar 0,706 > 0,1. Sedangkan untuk nilai VIF variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja 1,417 < 10. Berdasarkan nilai tersebut dikatakan tidak adanya masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Penulis, Tahun 2024

Gambar 2. Uji Scatterplot

Berdasarkan gambar 2 uji heteroskedastisitas menggunakan metode *scatterplot*, diketahui bahwa tidak terlihat pola yang berstruktur dan penyebaran titik data beradadiatas atau dibawah angka nol pada sumbu Y. Ini menunjukkan bahwatidak ada tanda – tanda masalah heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	5,589	4,334
	Disiplin Kerja	,497	,110
	Lingkungan Kerja	,381	,080

Sumber: Penulis, Tahun 2024

Berdasarkan table 8. diatas menunjukkan hasil uji regresi linier berganda adalah:

$$Y = 5,589 + 0,497 X_1 + 0,381 X_2 + e.$$

Keterangan:

1. Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 5,589 maka dapat diartikan bahwa jika variabel disiplin kerjadan lingkungan kerjabernilai nol maka variabel kinerja pegawai diprediksi akan sebesar 5,589.
2. Nilai koefisien regresi disiplin kerjapositif 0,497, maka jikadisiplin kerja meningkat kinerja pegawaijuga akan meningkat.
3. Nilai koefisien regresi lingkungan kerjapositif 0,381, maka jika lingkungan kerja mengalami

peningkatan, kinerja pegawaijuga akan meningkat.

Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Tabel 9. Uji T (Parsial)

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1,289	,202
	Disiplin Kerja	4,525	,000
	Lingkungan Kerja	4,757	,000

Sumber: Penulis, Tahun 2024

1. Dilihat dari nilai signifikansi disiplin kerja (X_1) $0,000 < 0,05$ dan nilai $T_{hitung} 4,525 > T_{tabel} 2,002$. Dari hasil tersebut menyatakan H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, berarti disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Dilihat dari nilai signifikansi lingkungan kerja (X_2) $0,000 < 0,05$ dan nilai $T_{hitung} 4,757 > T_{tabel} 2,002$. Dari hasil tersebut menyatakan H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, berarti lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji F (Simultan)

Tabel 10. Uji F (Simultan)

Model		F	Sig.
1	Regression	47,083	,000 ^b
	Residual		
	Total		

Sumber: Penulis, Tahun 2024

Tabel 10 diketahui uji F bernilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 47,083 > F_{tabel} 3,16$. Dari data tersebut menyatakan H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, berarti disiplin kerja(X_1) dan lingkungan kerja(X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,789 ^a	,623	,610	2,999

Sumber: Penulis, Tahun 2024

Berdasarkan tabel 11. *Adjusted R Square* menyatakan variabel bebas berkontribusi kuat 0,610 (61%), sisanya 39% dipengaruhi oleh variabel lain diluar pada penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Disiplin kerja di Suku Dinas Sosial Jakarta Timur adalah salah satu faktor yang dapat melihat positif dan negatifnya kinerja. Pegawai selalu menghindari keterlambatan dalam menjalankan

tugasnya sesuai standar kerja yang berlaku, untuk dapat mencapai target – target yang sudah ditentukan. Tentunya kesadaran tinggi akan disiplin kerja akan membawa Suku Dinas Sosial Jakarta Timur mencapai tujuan. Hasil penelitian sesuai dengan temuan (Nurjaya, 2021) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Lingkungan kerja yang sehat akan mendorong semangat pegawai dalam menjalankan tugasnya, dengan pencahayaan, tata letak, hingga fasilitas yang diberikan membuat pegawai Suku Dinas Sosial Jakarta Timur nyaman dalam menunaikan tugasnya. Hubungan kerja yang terjalin positif dengan atasan maupun rekan kerja juga akan memberikan kenyamanan dalam bekerja. Kenyamanan pegawai menjadi hal penting karena dengan kenyamanan dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang bagus, sebaliknya jika lingkungan kerja tidak membuat nyaman pegawai dalam bekerja itu akan berpengaruh dalam meningkatnya kinerja pegawai. Hasil penelitian sesuai dengan temuan (Sihaloho & Siregar, 2020) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) Dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Disiplin kerja merupakan bentuk dorongan pegawai untuk selalu menjalankan tugas sebagaimana mestinya sesuai aturan yang berlaku. Selain itu, lingkungan kerja yang baik, kondusif dan terjalinnya hubungan baik sesama rekan kerja dapat menimbulkan rasa nyaman bagi pegawai dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dan membuat pekerjaan lebih efektif. Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama terhadap kinerja, artinya disiplin kerja sebagai apapun kalau tidak dibersamai dengan lingkungan yang nyaman juga akan membuat kinerja pegawai akan menurun. Sebaliknya jika disiplin kerja yang bagus dan didukung dengan lingkungan kerja yang nyaman akan mampu membuat pegawai mudah dalam meningkatkan kinerjanya dan mencapai hasil yang diinginkan. Hasil penelitian sesuai dengan temuan (Irawan et al., 2021) disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama – sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

1. Hasil uji T (parsial) mengatakan pada variabel disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Suku Dinas Sosial Jakarta Timur dengan diperoleh

nilai $T_{hitung} 4,525 > T_{tabel} 2,002$ dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$.

2. Hasil uji T (parsial) mengatakan pada variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Suku Dinas Sosial Jakarta Timur dengan diperoleh nilai $T_{hitung} 4,757 > T_{tabel} 2,002$ dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$.
3. Hasil uji F (simultan) mengatakan disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Suku Dinas Sosial Jakarta Timur dengan diperoleh nilai $F_{hitung} 47,083 > F_{tabel} 3,16$ dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$.

5.2. Saran

1. Bagi Suku Dinas Sosial Jakarta Timur dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi secara berkala terhadap identifikasi kelemahan lingkungan dan komitmen dalam menerapkan kebijakan disiplin kerja. Langkah ini dapat memaksimalkan potensi yang sudah bagus serta menciptakan lingkungan kerja lebih produktif dan menyenangkan.
2. Bagi pembaca dan peneliti selanjutnya disarankan dapat melihat lebih jauh variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai seperti motivasi dan kepemimpinan serta mempertimbangkan penggunaan metode pendekatan lain yang dapat memberikan wawasan tambahan. Selalu memperhatikan batasan yang dihadapi agar peneliti masa depan dapat mengatasi kendala tersebut. Tentunya diharapkan agar penelitian ini dapat dijadikan rujukan atau acuan bagi penelitian di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, Masita, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2021). Metodologi Penelitian Kuantitatif Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Issue May).
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
<https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5044> Published
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339.
<https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
- Fitriani, R., Sari, I., & Wilandari, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi

- Steel pada PT. Tira Austenite Tbk Cabang Pulogadung. *Jurnal Maneksi (Management Ekonomi Dan Akuntansi)*, 12(4), 828–833. <https://doi.org/https://doi.org/10.31959/jm.v12i4.1752>
- Irawan, Kusjono, & Suprianto. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(3), 176–185. <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i3.15117>
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT National Finance. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 336–346.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Sugianingrat, I., & Sarmawa, I. W. G. (2024). *Teori Dan Studi Empiris Manajemen Sumber Daya Manusia* (Issue November). https://books.google.com/books?hl=en%5C&lr=%5C&id=rOrwEAAAQBAJ%5C&oi=fnd%5C&pg=PA1%5C&dq=manajemen+sumber+daya+manusia%5C&ots=_4GB-hMkRU%5C&sig=McYp8CqCu2RQvLu_2PgJUUnd4ixY