

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN TASIKMALAYA

Irsan Darma Santika<sup>1</sup>, Mila Karmila<sup>2</sup>, Barin Barlian<sup>3</sup>

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email : [Irsandarmaa@gmail.com](mailto:Irsandarmaa@gmail.com)

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja dan disiplin kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dan deskriptif, Sedangkan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Objek penelitian ini adalah pegawai BKPSDM Kabupaten Tasikmalaya, dengan teknik penarikan sampel menggunakan metode sensus terhadap pegawai BKPSDM Kabupaten Tasikmalaya yang berjumlah 66 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner, dan studi dokumen. Alat analisis yang di gunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS versi. 25, korelasi berganda, uji F, uji T, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Tasikmalaya.

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

### ABSTRACT

*The aim of this research is to determine and analyze the work environment and work discipline at the Tasikmalaya Regency Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM). The research method used in this research is quantitative and descriptive, while the types of data used in this research are primary data and secondary data. The object of this research was BKPSDM Tasikmalaya Regency employees, with a sampling technique using the census method for Tasikmalaya Regency BKPSDM employees, totaling 66 respondents. The data collection techniques used were observation, interviews, questionnaires and document study. The analytical tool used in this research is multiple linear regression using the*

### Article History

Received: Oktober 2024  
Reviewed: Oktober 2024  
Published: Oktober 2024

Plagirism Checker No 223  
DOI : Prefix DOI :  
10.8734/Musytari.v1i2.365

**Copyright : Author**  
**Publish by : Musytari**



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

*SPSS version. 25, multiple correlation, F test, T test, and coefficient of determination. The research results show that the work environment and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. The work environment partially has a positive and significant effect on employee performance. Work discipline partially has a positive and significant effect on employee performance at BKPSDM Tasikmalaya Regency.*

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

## PENDAHULUAN

Perlu kita ketahui Sumber Daya Manusia suatu hal yang sangat penting bagi sebuah instansi atau perusahaan, hal tersebut merupakan seseorang yang siap dipekerjakan untuk melakukan tanggung jawabnya dimana seseorang tersebut mampu untuk mencapai tujuan dari sebuah instansi tersebut, bisa disebut juga sebagai penggerak keahlian, kemampuan, dan juga kemauan untuk dapat bekerja sama mencapai tujuan yang ingin dicapai suatu instansi atau perusahaan tersebut dengan baik. karena hubungan antara sumber daya manusia dengan instansi sangat berpengaruh besar, dengan adanya sumber daya manusia yang baik maka pencapaian kinerja pada suatu instansi tersebut akan berjalan sesuai dengan target, maka dari itu sumber daya yang berkualitas sangat diharapkan keberadaannya pada suatu instansi atau perusahaan.

Menurut Ajabar (2020:4) sumber daya manusia merupakan peran penting di dalam suatu organisasi untuk menjalankan tujuan dari organisasi tersebut. Dari uraian di atas, yang berperan sebagai sumber daya manusia disini adalah pegawai, seperti yang sudah dijelaskan pada uraian di atas, yang dimaksud sebagai seseorang yang mampu untuk dipekerjakan guna mencapai tujuan sebuah organisasi pada suatu instansi juga termasuk dengan pegawai, instansi tidak akan ada pergerakan kemajuan jika di dalamnya tidak ada pegawai. Instansi pun diharapkan untuk bisa dapat bertanggung jawab memberikan arahan kepada pegawai secara positif untuk memperlancar jalannya pencapaian visi misi yang ada pada instansi tersebut.

Di dalam suatu organisasi pastinya mempunyai tujuan pencapaiannya masing-masing, Tujuan organisasi dari BKPSDM Kota Tasikmalaya yaitu terwujudnya pelayanan administrasi kepegawaian yang prima, akuntabel, profesional dan berbasis teknologi informasi.

Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut yaitu dengan meningkatkan kinerja pegawai, Lingkungan kerja menjadi salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai baik itu lingkungan fisik maupun non fisik dan begitu juga dengan disiplin kerja menjadi salah satu cara untuk meningkatkan disiplin kerja.



**Gambar 1**  
**Pencapaian Kinerja**

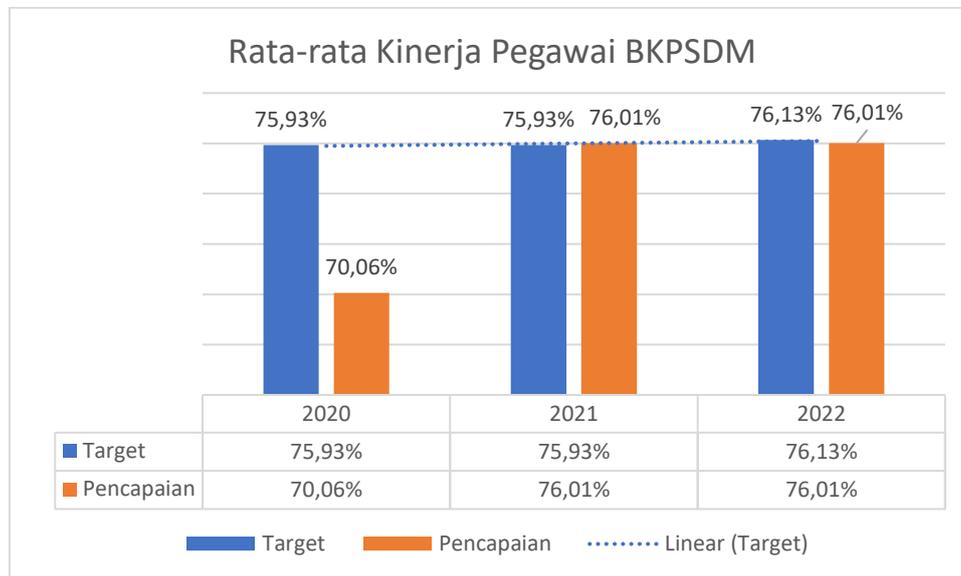
Sumber : BKPSDM Kota Tasikmalaya

Hasil evaluasi (SAKIP) di Tahun 2020 yang dituangkan dalam bentuk nilaidengan kisaran mulai dari 0 sampai dengan 100, Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya memperoleh nilai sebesar 75,93 (Tujuh Puluh Lima koma Sembilan Puluh Tiga) kategori BB dengan interpretasi Sangat Baik. Jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya, predikat SAKIP Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah mengalami peningkatan yang signifikan yaitu sebesar 5,87. Nilai pada Tahun 2019 adalah sebesar 70,06 (Tujuh Puluh Koma Nol Enam) kategori BB dengan interpretasi Sangat Baik.

Sedangkan hasil evaluasi (SAKIP) di Tahun 2021 yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 sampai dengan 100, Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya memperoleh nilai sebesar 75,93 (Tujuh Puluh Lima koma Sembilan Puluh Tiga) kategori BB dengan interpretasi Sangat Baik. Target nilai SAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Tahun 2021 adalah sebesar 76 dan telah terealisasi yaitu sebesar 75,93 (BB). Capaian indikator kinerja ini masih belum mencapai target yang diharapkan, namun berbagai upaya perbaikan atau upaya penyempurnaan terhadap komponen besar manajemen kinerja yang meliputi perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi internal dan capaian kinerja terus dilakukan. Jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya, predikat SAKIP Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tidak mengalami perubahan baik peningkatan ataupun penurunan karena nilai SAKIP di Tahun 2021 dan Tahun 2020 tetap yaitu sebesar 75,93 (TujuhPuluh Lima Koma Sembilan Puluh Tiga) kategori BB dengan interpretasi Sangat Baik.

Sedangkan hasil evaluasi (SAKIP) di Tahun 2022 yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 sampai dengan 100, Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber

Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya memperoleh nilai sebesar 76,13 (Tujuh Puluh Enam koma Tiga Belas) kategori BB dengan interpretasi Sangat Baik.



**Gambar 2**  
**Rata-rata Kinerja BKPSDM**

Sumber : BKPSDM Kota Tasikmalaya

Berdasarkan grafik yang tertera di atas pada BKPSDM Kota Tasikmalaya menunjukkan bahwa pada tahun 2020-2021 mempunyai skor target capaian kinerja 75,93% pada tahun 2020 kinerja belum mencapai target realisasi sedangkan pada tahun 2021 mulai ada kenaikan kinerja menjadi 76,01%, mengalami penurunan kembali pada tahun 2022 dengan target realisasi sebesar 76,13% sedangkan pencapaian kinerja yaitu 76,01%.

Diduga untuk meningkatkan Badan Kepegawaian & Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tasikmalaya yang pastinya memiliki beberapa hambatan dalam mencapai kinerja pegawai. salah satunya yaitu Lingkungan kerja, Lingkungan kerja merupakan hal yang penting bagi para kinerja pegawai, karena lingkungan kerja merupakan suatu bentuk kenyamanan di lingkungan dimana kita berada apalagi di tempat kerja, setiap individu pastinya menginginkan lingkungan kerja yang nyaman baik lingkungan kerja fisik yang berhubungan langsung dengan objek, maupun lingkungan non fisik yang tidak langsung seperti temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, dll.

Menurut Afandi (2018, hlm. 65) lingkungan kerja adalah Segala objek apapun yang berada disekitar tempat kerja dan karyawan yang dapat mempengaruhi seseorang dalam menjalankan tugas yang diembannya.

Dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan nyaman maka proses/pekerjaan dalam suatu perusahaan akan berjalan dengan baik. maka dari itu suatu instansi diharapkan untuk bisa

memperhatikan lingkungan kerja, alasan instansi harus memperhatikan lingkungan kerja nya karena lingkungan kerja berdampak besar dalam kelancaran proses kerja.

Selain lingkungan kerja, adapun hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja, disiplin kerja sangat dapat mempengaruhi kinerja pegawai, karena hal yang dapat melancarkan proses kinerja dengan baik yaitu sumber daya manusia, dan sumber daya manusia yang baik yaitu seorang individu yang menanamkan disiplin kerja pada dirinya.

Menurut Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Tingkat kedisiplinan pada Badan kepegawaian & Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) masih terbilang rendah.

Berikut merupakan tabel perbandingan capaian indikator sasaran 3 antara tahun 2020 dengan target jangka menengah renstra

No	Sasaran	Indikator Sasaran	Target Jangka Menengah (2021)	Realisasi Tahun 2020	Capaian
1	Meningkatnya Sistem Manajemen Kepegawaian yang Profesional	Persentase ASN yang memiliki nilai PPK PNS minimal baik ( $\geq 76$ )	100	99,97	99,97%

Sumber : BKPSDM Kota Tasikmalaya

Meskipun capaian peningkatan sistem manajemen kepegawaian yang profesional di atas sudah memenuhi realisasi tetapi demikian, masih terdapat penghambat pencapaian kinerja, diantaranya yaitu :

- 1) Tim Gugus Kendali Mutu Tingkat perangkat daerah belum sepenuhnya/1menjalankan tahapan-tahapan terutama sosialisasi kepada seluruh pegawai di tingkat perangkat daerah,tahapan kegiatan cenderung hanya dilaksanakan/dibebankan kepada Kasubag Umum dan Kepegawaian sehingga dalam prosesnya akan memerlukan waktu yang cenderung lama dikarenakan kesibukan rutinitas terkait dengan tupoksi utamanya.
- 2) Masih banyak PNS yang menganggap bahwa SKP dan penilaiannya dapat disusun atau dibuat kapan saja atau di akhir tahun,yang berarti kinerja tidak disiplin atas aturan yang telah ditetapkan.
- 3) Pengumpulan Penilaian Prestasi Kerja PNS dari masing-masing perangkat daerah sering kali terlambat yang mengakibatkan terlambatnya rekap penilaian kerja PNS.

Uraian di atas merupakan suatu penghambat berjalannya suatu kinerja dengan baik, menjadi seorang pegawai pastinya akan selalu dituntut untuk disiplin terhadap aturan-atura yang telah di tetapkan, dan jika aturan tersebut dilalaikan maka akan sangat berpengaruh terhadap kinerja

suatu Perusahaan tersebut, Seperti hal di atas tidak disiplin dalam pengumpulan-pengumpulan dokumen yang akan berdampak buruk teradap penilaian kinerja pegawai tersebut.

Selain faktor di atas Lingkungan kerja juga sangat perlu diperhatikan di dalam suatu Perusahaan atau instansi, karena baik itu lingkungan kerja fisik dan non fisik masing-masing sangat mempengaruhi kinerja pegawai, lingkungan kerja yang nyaman akan sangat berpengaruh positif terhadap kelancaran proses kerja, sebaliknya jika suatu lingkungan kerja yang menjadikan suatu pegawai tersebut tidak nyaman, pastinya akan berpengaruh buruk terhadap keberlangsungan proses kerja.

Menurut Afandi (2018: 65) lingkungan kerja adalah suatu hal yang terdapat pada sekitar pegawai dan sangat mempengaruhi proses kerja berlangsung, contohnya seperti lampu penerangan yang memadai, suhu ruangan yang cukup baik, atau hal apapun yang mempengaruhi keberlangsungan proses kerja.

Permasalahan yang timbul pada BKPSDM yang berkaitan dengan lingkungan kerja yaitu ada pada lingkungan kerja fisik, Lingkungan kerja fisik juga dibagi menjadi dua kategori. Kategori pertama yaitu lingkungan yang berhubungan langsung dengan pegawai dan berada di dekat pegawai seperti meja, kursi dan sebagainya. Kategori kedua yaitu lingkungan perantara dimana lingkungan perantara ini yaitu lingkungan kerja yang cukup mempengaruhi kondisi manusia, seperti: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Pada BKPSDM terdapat permasalahan pada lingkungan kerja kategori dua yang cukup mempengaruhi kinerja pegawai, dimana lingkungan kerjanya kurang mendukung semangat untuk menjalankan proses kerja, karena BKPSDM ini mempunyai bangunan yang terbilang belum modern atau bangunan dulu, yang artinya sirkulasi udara, penerangan cahaya dan desain tempat tersebut masih menjadikan para pegawai kurang nyaman jika menjalankan proses kerja dan artinya akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN TASIKMALAYA”**

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang berperan sebagai faktor utama dalam pelaksanaan kegiatan suatu organisasi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia (MSDM) agar dapat berfungsi dengan baik untuk tercapainya tujuan organisasi.

Menurut (Hasibuan, 2017) “ Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan Perusahaan, karyawan dan Masyarakat”.

Menurut (Mangkunegara,2017) “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

## **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan keadaan atau tempat dimana di dalam nya terdapat sekelompok orang melakukan aktivitas kerja. Yang dimana keadaan tersebut mencakup ruangan, suasana tempat, dan juga hubungan antara karyawan satu dengan yang lainnya. dengan ada nya lingkungan kerja yang baik dan nyaman maka proses pekerjaan dalam suatu perusahaan akan berjalan dengan baik. maka dari itu suatu instansi diharapkan untuk bisa memperhatikan lingkungan kerja, alasan instansi harus memperhatikan lingkungan kerja nya karena lingkungan kerja berdampak besar dalam kelancaran proses kerja. yang artinya akan berdampak positif bila lingkungan kerja nyaman karyawan akan lebih bersemangat dalam proses kerja nya dan akan berdampak negatif jika suatu lingkungan kerja dalam instansi membuat tidak nyaman para karyawan.

Menurut Siagian (2014:56), Mengemukakan sebagai berikut “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya.”

Menurut Kasmir (2016), Mengemukakan sebagai berikut “Lingkungan kerja adalah ruang hidup yang mengelilingi tempat kerja, yang dapat berupa ruang, denah, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan rekan kerja.”

Menurut Sedarmayati (2014), Mengemukakan sebagai berikut “Pengertian lingkungan kerja adalah alat dan bahan yang tersedia, lingkungan tempat orang tersebut berada, metode kerjanya, dan cara kerja dan pengaturan kerja baik sebagai individu maupun sebagai sebuah kelompok.”

Dapat disimpulkan bahwa, Lingkungan kerja adalah tempat atau suasana para pegawai melakukan pekerjaannya, dimana didalamnya terdapat aktivitas kerja yang dilakukan oleh para pegawai itu sendiri.

## **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan pembuktian sikap seseorang yang dimana seseorang tersebut sudah siap patuh akan aturan-aturan yang ia terima dan telah ditetapkan dalam suatu instansi. setiap individu pasti mempunyai letak kedisiplinan dalam hidupnya yang selalu ia terapkan dalam kehidupan sehari-harinya, begitu pun dalam sebuah instansi, di dalam nya pasti sudah tertera kedisiplinan kerja yang sudah menjadi aturan untuk setiap karyawannya agar selalu diterapkan dan dipatuhi dalam proses kerja nya, karena jika setiap karyawan mempunyai kedisiplinan dalam proses kerja maka suatu proses kerja akan berjalan dengan lancar dan tertata rapih karena

mempunyai aturannya. maka dari itu instansi pasti mengharapkan setiap karyawannya selalu menyertakan kedisiplinan dalam setiap proses kerjanya.

Menurut Sumadhinata (2018), Mengemukakan sebagai berikut “Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka siap mengubah perilaku mereka dan meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mengikuti segala aturan dan norma sosial yang berlaku di perusahaan.”

Menurut Fererius Hetlan Muhyadin (2019), menyatakan bahwa “disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk bekerja secara teratur, tekun dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan.”

Menurut Sinambela (2016:356), menyatakan bahwa “disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengek menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.”

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu ketaatan dan ketertiban seorang pegawai terhadap peraturan yang telah diterapkan.

## **Kinerja Pegawai**

Menurut Mangkunegara (2017:67), Mengemukakan “kinerja sebagai berikut : Kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Selain itu Zainal (2014:406), Mengemukakan “kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.”

Dapat disimpulkan bahwa, Kinerja pegawai adalah pencapaian seorang individu atas apa yang ia kerjakan sesuai dengan tanggung jawab yang ia terima dari suatu instansi. dari kinerja tersebut dapat seseorang dapat diketahui kemampuannya, karena setiap karyawan dituntut untuk selalu membuktikankinerjanya dengan baik guna kelancaran dalam suatu proses kerja pada instansi tersebut.

## **METODE PENELITIAN**

Objek dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Sedangkan yang menjadi subjek penelitian adalah Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya.

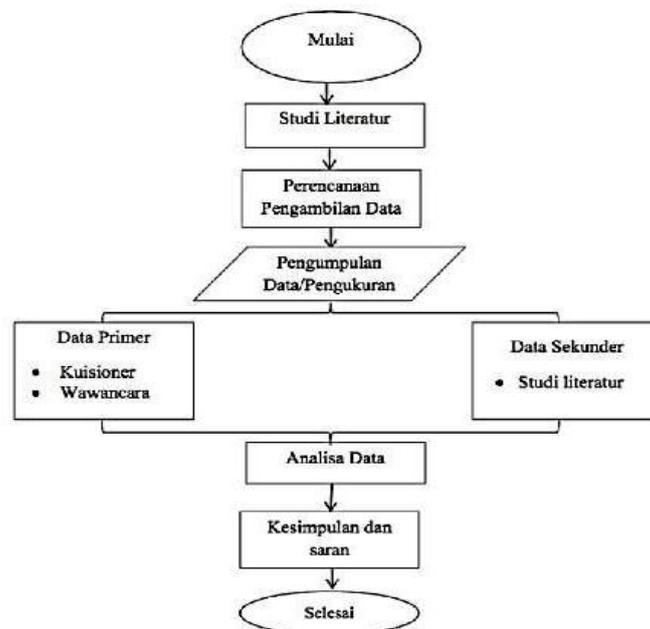
Metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai BKPSDM Tasikmalaya adalah metode Kuantitatif, pendekatan deskriptif dan sensus.

Menurut Sugiyono (2019:17) Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada filosofi positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan menguji hipotesis yang ditetapkan.

Menurut Sugiyono (2015:59) Pendekatan deskriptif penelitian yang digunakan untuk mengetahui adanya nilai suatu variabel bebas, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain.

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya” (Sugiyono, 2014:80). Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 66 orang.”

(Sugiyono, 2018:120) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik penentuan sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu sampling jenuh atau sampling atau disebut juga dengan istilah sensus. Sampel jenuh adalah penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiono, 2018:85). Dengan metode pengumpulan data terdapat pada diagram alir pengumpulan data berikut:



**Gambar 1**  
**Diagram Alir Penelitian**

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui hasil penelitian dari Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di BKPSDM Kabupaten Tasikmalaya ini dilakukan dengan cara membagikan angket kepada 66 pegawai, dengan hasil analisis sebagai berikut:

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations Zero-order
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1 (Constant)	20.204	6.219		3.249	.002	
x1	.295	.124	.278	2.384	.020	.415
x2	.364	.121	.352	3.020	.004	.460

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, maka dapat dibentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 20.204 + 0.295X_1 + 0.364X_2 + e$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut memberikan pengertian bahwa:

- 1) Nilai konstanta sebesar 20.204 menunjukkan bahwa jika variabel *independen* yaitu lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) dalam keadaan *constant* atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka kinerja pegawai ( $Y$ ) adalah sebesar 20.204.
- 2) Nilai koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,295 menunjukkan apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 0,295 maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Tasikmalaya sebesar 29.5%, nilai koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,364 menunjukkan apabila disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 0,364 maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Tasikmalaya sebesar 36.4% dalam artian bahwa apabila lingkungan kerja yang nyaman dan pegawai dapat meningkatkan disiplin kerjanya maka akan menghasilkan suatu kinerja yang baik.

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	634.818	2	317.409	12.077	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1655.764	63	26.282		
	Total	2290.582	65			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Berdasarkan tabel ANOVA menunjukkan bahwa nilai Sig.  $0,00 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak). Artinya bahwa lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Artinya secara bersama-sama lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika pegawai mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik dan memperhatikan disiplin kerjanya secara bersama-sama maka akan meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri, sebaliknya jika lingkungan kerja

serta disiplin kerjanya buruk maka akan menimbulkan efek negatif terhadap hasil kerja (kinerja) yang dihasilkan.

Lingkungan kerja dan disiplin kerja dapat dikatakan sudah baik, apabila pegawai tidak dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik serta kedisiplinan yang buruk maka akan dapat menurunkan capaian hasil kerja pegawai karena ketidak sesuaian kerja akan pekerjaan itu sendiri. Sehingga dapat diartikan apabila pegawai mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta mampu mendisiplinkan diri akan pekerjaan itu sendiri maka akan berdampak baik pada hasil kerja yang dihasilkan.

Untuk memperkuat hasil penelitian dilakukan riset beberapa penelitian terdahulu dengan hasil sebagai berikut:

Menurut Ferawati (2017: 121-131) lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Indo Persada secara serentak. Sedangkan Menurut Hustia (2020: 81-91) Hasil penelitian yang dilakukan secara bersama-sama antara semua variabel yang diteliti menggambarkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	20.204	6.219		3.249	.002			
x1	.295	.124	.278	2.384	.020	.415	.288	.255
x2	.364	.121	.352	3.020	.004	.460	.356	.324

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel Coefficients menunjukkan koefisien korelasi parsial antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai sebesar 0,288 hal itu menunjukkan terdapat hubungan yang lemah. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Maka besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja secara parsial adalah sebesar 8,29% [ $Kd = (0,288)^2 \times 100\%$ ].

Untuk mengetahui tingkat signifikansi lingkungan kerja ( $X_1$ ) secara parsial terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) dapat dilihat dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Hasil perhitungan kinerja pegawai mempunyai nilai probabilitas sebesar  $0,02 < sig. 0,05$ . Dengan demikian  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selaras dengan faktor-faktor Lingkungan Kerja yang ada pada penelitian ini yaitu faktor personal atau individu meliputi (pengetahuan, keterampilan). Faktor kepemimpinan, faktor tim yang meliputi (dukungan dan semangat sesama rekan kerja, kekompakan dan kerataan anggota tim lain), faktor kontekstual yang meliputi (fasilitas kerja, sistem kerja, infrastruktur yang diberikan),

faktor kontekstual yang meliputi ( tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal. Jika faktor-faktor tersebut tidak terjalin dengan baik maka lingkungan kerja yang terjadi pada kinerja pegawai akan buruk, sebaliknya jika faktor-faktor tersebut terjalin dengan baik maka kinerja pegawai pun akan baik.

Menurut Yuliya Ahmad, Bernhard Tewel, Rita N. Taroreh (2019: 2811 – 2820) Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF.

Berdasarkan tabel coefficient menunjukkan koefisien korelasi parsial antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai sebesar 0,356 hal itu menunjukkan terdapat hubungan yang sedang. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Maka besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial adalah sebesar 12,67% [ $Kd = (0,356)^2 \times 100\%$ ].

Untuk mengetahui tingkat signifikansi disiplin kerja ( $X_2$ ) secara parsial terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) dapat dilihat dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Hasil perhitungan kinerja pegawai mempunyai nilai probabilitas sebesar  $0,00 < sig. 0,05$ . Dengan demikian  $H_a$  diterima ( $H_o$  ditolak), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selaras dengan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu adanya tujuan yang jelas dari Perusahaan untuk menjadi sasaran atau target pencapaian, adanya peraturan yang dimiliki yang harus dinyatakan secara konkret dan tertulis, perilaku kedisiplinan atasan artinya jika atasan selalu taat terhadap peraturan Perusahaan maka karyawan akan mengikutinya, adanya pengarahan kepada karyawan artinya atasan mampu memberikan perhatian secara pribadi kepada setiap karyawan, adanya *reward dan punishment*. Hal tersebut mempunyai pengaruh sangat penting terhadap kinerja pegawai, jika faktor-faktor tersebut dapat terjalin dengan baik maka kinerja pun akan baik. Artinya secara parsial disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika pegawai mempunyai kedisiplinan yang baik maka akan meningkatkan hasil kinerja yang dihasilkan.

Untuk memperkuat hasil penelitian dilakukan riset beberapa penelitian terdahulu dengan hasil sebagai berikut:

Hasil penelitian Suwanto (2019: 16-23) menyatakan bahwa Secara parsial variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Sedangkan menurut: Zainal Abidin, Karim Budiono (2023: 183-196) secara parsial menunjukkan bahwa Variabel Disiplin Kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.526 <sup>a</sup>	.277	.254	5.127

a. Predictors: (Constant), x2, x1

Bedasarkan analisis bahwa nilai koefisien korelasi ( $r$ ) hasil dari perhitungan regresi adalah sebesar 0,526 yang menunjukkan bahwa keeratan hubungan antara 2 variabel bebas lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) dengan kinerja pegawai ( $Y$ ) termasuk dalam klasifikasi kategori yang sedang karena berada dalam kriteria 0.40 – 0.599. Dengan kesimpulan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja yang baik dan optimal maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya capaian kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Tasikmalaya.

Pada model summary menunjukkan bahwa hasil perhitungan diperoleh nilai  $1/R^2$  (*R-squared*) sebesar 0,526 atau 52.6%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 52.6%, sedangkan sisanya sebesar 47.4% merupakan faktor lain atau pengaruh dari variabel lain yang tidak termasuk ke dalam penelitian yang diteliti.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Tasikmalaya, dapat dibuat kesimpulan bahwa:

1. Berdasarkan hasil penelitian lingkungan kerja, disiplin kerja, serta kinerja pegawai pada BKPSDM berada pada penilaian dengan kategori sangat baik.
2. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Tasikmalaya.
3. Secara parsial lingkungan kerja terdapat pengaruh yang signifikan dengan tingkat hubungan lemah pada lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
4. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dengan tingkat sedang pada disiplin kerja terhadap kinerja pegawai
  1. Bagi instansi
    - a. Berdasarkan skor terendah dari indikator Lingkungan Kerja yaitu pada pernyataan selalu membangun hubungan kerja yang baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja dengan skor 277. Maka dari itu peneliti menyarankan agar instansi dapat melakukan kegiatan yang bisa membangun keterikatan yang erat dan kompak sehingga hubungan antar pimpinan maupun sesama rekan kerja terjalin baik.
    - b. Berdasarkan skor terendah dari indikator disiplin kerja yaitu pada pernyataan mengeni melaksanakan pekerjaan dengan penuh perhitungan dengan skor 281. Maka dari itu peneliti menyarankan agar para kinerja dapat lebih disiplin kembali dalam memperhitungkan jam kerja maupun jam istirahat agar terjalinnya proses kerja yang baik dan disiplin.
  2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti motivasi kerja dan semangat kerja sehingga dapat menyempurnakan penelitian sebelumnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Riau: Zanafa Publishing.
- Ahmad, Y., Bernhard, T., Rita, N.T. 2019. Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, and Universitas Sam Ratulangi. "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado." Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi 7(3): 2811–20.  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- Ajabar. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.
- Ferawati, A. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Agora: Jurnal Mahasiswa Manajemen Bisnis, Vol. 5, No. 1.  
<https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemenbisnis/article/view/5321/4902>
- Hasibuan, M.S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hustia, Anggreany. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan WFO Masa Pandemi." Jurnal Ilmu Manajemen, vol. 10, no. 1, 2020, pp. 81-91, doi:10.32502/jimn.v10i1.2929.
- Siagian, S.P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Muhyadin, F. M. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja , Komitmen Organisasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Perusahaan Bakpia Japon, Lopati, Trimurti, Srandakan Bantul, Yogyakarta". Skripsi. Ekonomi, Manajemen, Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sinambela, L.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : ALFABETA
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D. Bandung: ALFABETA.
- Sumadhinata, Y. E. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Edukatif Di Salah Satu Universitas Swasta Di Bandung. Seminar Nasional dan Call for Paper Sstainable Competitive Advantage (SCA) 8

- Suwanto. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. JENIUS: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol. 3, No. 1, p16-23.  
<https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/1265090>
- Zainal Abidin dan Karim Budiono, 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitratani Dua Tujuh Jember. Jurnal RIEMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi, Vol. 1, No. 1, hal 183-196.
- Zainal, R.V, dkk. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Depok. PT Rajagrafindo Persada.