

PENGARUH KEDISIPLINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DESA LEMBANG MESAKADA KECAMATAN LEMBANG KABUPATEN PINRANG

Meliana Sari¹, Nurdin Latif², Amiruddin³

^{1,2,3}Prodi Manajemen, STIM-LPI Makassar

Abstrak

ARTICLE INFO

Article history:

Received: January 2025

Revised: January 2025

Accepted: January 2025

Available online

Korespondensi: Email:

[1melianasari202@icloud.com](mailto:melianasari202@icloud.com)



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

Copyright © 2023 by Author. Published by Universitas Pendidikan Ganesha.

This study aims to determine the effect of discipline and work environment on employee performance at the Lembang Mesakada Village Office, Lembang District, Pinrang Regency. This research uses quantitative methods with a survey approach. The research population was all 35 employees of the Lembang Mesakada Village Office. The sampling technique used was saturated sampling. Data collection was carried out through questionnaires. Data analysis used multiple linear regression. The results showed that: (1) Discipline has a positive and significant effect on employee performance; (2) The work environment has a positive and significant effect on employee performance; (3) Discipline and work environment simultaneously have a positive and significant effect on the performance of employees at the Lembang

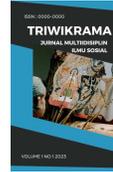
Mesakada Village Office. The implication of this research is the need to improve discipline and improve the work environment to improve employee performance.

Keywords: *Discipline, Work Environment, Employee Performance, Village Government.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Lembang Mesakada Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Desa Lembang Mesakada yang berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; (3) Kedisiplinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Lembang Mesakada. Implikasi penelitian ini adalah perlunya meningkatkan kedisiplinan dan memperbaiki lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kata kunci: Kedisiplinan; Lingkungan Kerja; Kinerja Pegawai; Pemerintahan Desa.



PENDAHULUAN

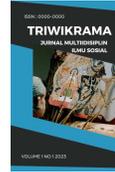
Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang sangat penting dalam sebuah organisasi, baik itu di sekolah, perusahaan, maupun lembaga lainnya. Organisasi didirikan dengan visi dan misi tertentu untuk mencapai tujuan bersama, yang pelaksanaannya sangat bergantung pada manusia sebagai penggerak utama. Tanpa sumber daya manusia yang kompeten, tujuan organisasi tidak akan tercapai. Dalam hal ini, budaya organisasi menjadi salah satu elemen penting dalam memberdayakan pegawai. Menurut Robbins & Judge (2018), budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi dan membedakannya dari organisasi lain. Budaya ini memengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja pegawai, serta menjadi alat untuk meningkatkan produktivitas melalui pola pikir dan tindakan yang selaras dengan nilai-nilai perusahaan.

Kinerja pegawai sendiri merupakan hasil dari proses kerja yang dilakukan oleh seluruh sumber daya manusia dalam organisasi. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Salah satu faktor penting adalah kedisiplinan, yang mencerminkan kesadaran dan ketaatan seseorang terhadap peraturan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja tidak hanya berpengaruh pada tanggung jawab individu terhadap tugasnya, tetapi juga pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Menurut Sedermayanti, disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tanpa disiplin yang tinggi, sulit bagi perusahaan untuk mencapai kesuksesan yang diinginkan.

Namun, data absensi pegawai kantor Desa Lembang Mesakada menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan masih rendah. Selama periode Mei hingga Juli, terjadi peningkatan jumlah ketidakhadiran tanpa keterangan dari 23 kali pada Mei menjadi 31 kali pada Juli. Hal ini mencerminkan kurangnya kesadaran pegawai terhadap pentingnya disiplin kerja serta lemahnya penegakan aturan oleh atasan. Selain masalah kehadiran, terdapat pula perilaku kurang disiplin lainnya seperti keterlambatan dan penundaan pekerjaan yang dapat menurunkan produktivitas kerja secara keseluruhan. Masalah ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki korelasi langsung dengan kinerja organisasi.

Selain disiplin kerja, lingkungan kerja juga memengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja meliputi aspek fisik seperti pencahayaan, suara, dan udara, serta aspek non-fisik seperti hubungan antar pegawai dan hubungan antara atasan dan bawahan. Menurut Sedermayanti, lingkungan kerja yang sesuai dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Desa Lembang Mesakada menjadi relevan untuk memahami bagaimana kedua faktor tersebut dapat mendukung peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.



TINJAUAN PUSTAKA

Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah elemen penting dalam organisasi yang mencakup individu-individu yang berkontribusi melalui keterampilan, pengetahuan, dan kreativitasnya untuk mencapai tujuan organisasi. SDM tidak hanya berperan sebagai pelaksana tugas, tetapi juga sebagai penggerak inovasi dan pertumbuhan organisasi. Menurut Ajabar (2020), SDM mencakup kegiatan untuk memotivasi, meningkatkan, dan memelihara kinerja yang baik dalam organisasi. Sementara itu, Ni Kadek dan John (2019) menyatakan bahwa manajemen SDM adalah proses menyelaraskan tujuan organisasi dengan pemanfaatan tenaga kerja secara optimal.

Tujuan utama manajemen SDM, seperti yang dijelaskan oleh Huzan (2021), adalah memastikan ketersediaan tenaga kerja yang kompeten untuk mendukung jalannya organisasi. Selain itu, terdapat tujuan sosial untuk memenuhi tanggung jawab etis terhadap masyarakat, tujuan organisasional untuk membantu pencapaian target perusahaan, tujuan fungsional untuk menjaga kontribusi SDM sesuai kebutuhan organisasi, serta tujuan pribadi untuk mendukung kepuasan dan pengembangan individu dalam organisasi.

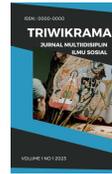
Dengan pengelolaan yang baik, SDM menjadi aset strategis yang mampu meningkatkan produktivitas dan efektivitas organisasi. Hal ini dilakukan melalui perencanaan, pelatihan, kompensasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mendukung keberhasilan bersama.

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan elemen penting dalam kehidupan manusia, terutama dalam dunia kerja. Disiplin tidak hanya mencerminkan ketaatan terhadap aturan, tetapi juga menunjukkan tanggung jawab dan kesadaran seseorang dalam menjalankan tugas. Menurut Margareth (2017), disiplin kerja adalah pelaksanaan manajemen yang memperkuat pedoman organisasi. Disiplin menjadi fungsi penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapai. Tanpa disiplin, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil optimal.

Istilah disiplin berakar dari bahasa Latin *discere*, yang memiliki arti belajar, kemudian berkembang menjadi *disciplina*, yang bermakna pengajaran atau pelatihan. Menurut Dubois (2021), kedisiplinan diartikan sebagai kesadaran serta kemauan individu untuk mematuhi aturan-aturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Konsep ini mencakup berbagai aspek, seperti ketepatan waktu dalam kehadiran, ketaatan terhadap jadwal kerja, serta pelaksanaan tugas sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

Menurut Sugiarto & Ramadhan (2021), disiplin kerja memperteguh pedoman organisasi dengan menghormati peraturan tertulis maupun tidak tertulis. Mangkunegara menambahkan bahwa disiplin melibatkan sikap menghormati aturan serta menerima sanksi jika melanggar. Dengan demikian, disiplin kerja tidak hanya mendukung tujuan organisasi tetapi juga membentuk budaya kerja yang produktif dan bertanggung jawab.



Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas mereka. Menurut Niti Soemito, lingkungan kerja mencakup elemen-elemen yang memengaruhi individu dalam menjalankan tanggung jawabnya. Sedarmayanti menambahkan bahwa lingkungan kerja meliputi alat, bahan, metode, dan pengaturan kerja, baik untuk individu maupun kelompok. Lingkungan kerja yang baik memungkinkan pegawai bekerja secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat mengurangi efisiensi dan produktivitas. Bambang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan yang mendukung dapat meningkatkan produktivitas, sedangkan lingkungan yang tidak memadai cenderung membuat karyawan malas dan mudah lelah, sehingga menurunkan kinerja mereka.

Lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis: fisik dan non-fisik. Lingkungan fisik mencakup elemen seperti meja, kursi, pencahayaan, suhu udara, kebersihan, dan kebisingan. Sementara itu, lingkungan non-fisik melibatkan hubungan antar pegawai, hubungan dengan atasan, serta suasana kerja secara keseluruhan. Faktor-faktor seperti pencahayaan yang cukup, ruang gerak yang memadai, keamanan tempat kerja, dan kebersihan sangat berpengaruh terhadap kenyamanan dan semangat kerja karyawan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, organisasi dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan secara signifikan.

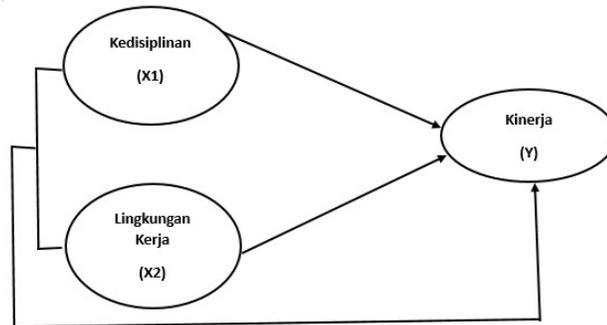
Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja mencakup kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dihasilkan selama periode tertentu. Istilah ini berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*, yang berarti prestasi kerja nyata seorang pegawai dalam memenuhi target yang diberikan. Kinerja tidak hanya mencerminkan kemampuan teknis, tetapi juga dedikasi dan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Tujuan dari kinerja pegawai meliputi peningkatan produktivitas organisasi, pengembangan budaya kerja berbasis kinerja, serta motivasi dan komitmen karyawan. Selain itu, kinerja bertujuan untuk mencatat dan mengakui hasil kerja individu sehingga dapat memotivasi pegawai lain untuk meningkatkan performa mereka. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mencakup kemampuan individu, motivasi, lingkungan kerja, dan hubungan interpersonal. Indikator kinerja meliputi kualitas dan kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, serta inisiatif dalam menyelesaikan tugas. Penilaian kinerja dilakukan secara formal untuk mengukur keberhasilan pegawai berdasarkan standar yang telah ditentukan, dengan tujuan memberikan umpan balik untuk perbaikan di masa mendatang.

Kerangka Pemikiran

Untuk mempermudah pelaksanaan penelitian dan menjadikannya sebagai pedoman dalam merumuskan hipotesis, disusun kerangka pemikiran yang divisualisasikan melalui dua kotak yang saling terhubung.

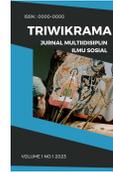


METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel independen (kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja) dengan variabel dependen (kinerja perangkat desa). Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dirancang untuk mengukur tingkat kedisiplinan, kondisi lingkungan kerja, dan performa pegawai. Penelitian dilakukan di Kantor Desa Lembang Mesakada, Kecamatan Lembang, Kabupaten Pinrang, selama periode 8 Desember 2024 hingga 10 Januari 2025.

Populasi penelitian mencakup seluruh perangkat Desa Lembang Mesakada yang berjumlah 35 orang, dengan teknik sampling jenuh sehingga semua anggota populasi dijadikan subjek penelitian. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan berbagai teknik, seperti uji validitas untuk memastikan keakuratan instrumen penelitian, uji reliabilitas untuk mengukur konsistensi alat ukur, serta analisis regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan antara variabel.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui Uji T untuk mengevaluasi pengaruh parsial dari masing-masing variabel independen terhadap kinerja pegawai dan Uji F untuk menilai pengaruh simultan keduanya. Metode ini bertujuan memberikan pemahaman mendalam mengenai sejauh mana kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja perangkat desa secara signifikan.



HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Digunakan untuk mengevaluasi karakteristik statistik deskriptif yang menyajikan ringkasan data melalui perhitungan seperti nilai rata-rata, standar deviasi, serta nilai tertinggi dan terendah dari masing-masing variabel, yang disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kedisiplinan	35	9,00	20,00	17,0286	2,62886
Lingkungan Kerja	35	8,00	20,00	17,2286	2,62438
Kinerja	35	9,00	25,00	22,6286	3,26376
Valid N (listwise)	35				

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 26.0

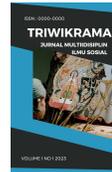
Analisis statistik deskriptif menunjukkan hasil menarik terkait variabel penelitian. Kedisiplinan (X_1) memiliki rentang nilai 9-20, rerata 17,02, dan simpangan baku 2,628. Lingkungan kerja menunjukkan rentang 8-20, rerata 17,228, dan simpangan baku 2,624. Kinerja pegawai memiliki variasi terbesar dengan rentang nilai 9-25, rerata 22,62, dan simpangan baku 3,263. Temuan ini memberikan gambaran menyeluruh mengenai distribusi serta karakteristik data dari ketiga variabel tersebut.

Analisis Kuantitatif

Uji Validitas

Validitas merujuk pada sejauh mana suatu pengukuran mampu secara akurat mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan hasil pengukuran terhadap nilai R_{tabel} pada tingkat signifikansi 5%, berdasarkan derajat kebebasan (df) yang sesuai dengan ukuran sampel yang digunakan.

- Jika nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ maka dikatakan valid.
- Jika nilai $R_{hitung} < R_{tabel}$ maka dikatakan tidak valid.



Tabel 2. Hasil Uji Validitas

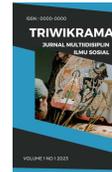
Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kedisiplinan	X1.1	0,869	0,333	Valid
	X1.2	0,915	0,333	Valid
	X1.3	0,847	0,333	Valid
	X1.4	0,857	0,333	Valid
Lingkungan Kerja	X2.1	0,910	0,333	Valid
	X2.2	0,928	0,333	Valid
	X2.3	0,903	0,333	Valid
	X2.4	0,941	0,333	Valid
Kinerja	Y1	0,909	0,333	Valid
	Y2	0,926	0,333	Valid
	Y3	0,925	0,333	Valid
	Y4	0,922	0,333	Valid
	Y5	0,929	0,333	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 26.0

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian memenuhi standar yang ditetapkan. Setiap item pernyataan pada variabel yang diberikan kepada responden berhasil melewati batas validitas, dengan nilai *r* hitung *consistently* lebih besar dari *r* tabel (0,333). Berdasarkan temuan ini, seluruh pernyataan dalam kuesioner dinyatakan sah dan layak digunakan sebagai alat pengukuran. Kuesioner tersebut terbukti mampu mengumpulkan data dengan akurasi yang memadai, memberikan keyakinan tinggi untuk melanjutkan pengumpulan dan analisis data.

Uji Reliabilitas

Penilaian reliabilitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana hasil pengukuran suatu variabel tetap stabil dan konsisten ketika dilakukan berulang kali. Variabel dianggap memiliki reliabilitas tinggi jika hasil pengukurannya konsisten. Konsistensi instrumen penelitian dievaluasi menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha* sebagai indikator keandalan. Instrumen dinyatakan andal jika nilai *Cronbach's Alpha* melebihi 0,6. Proses perhitungan reliabilitas ini dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik SPSS. Berikut disajikan hasil perhitungan tingkat konsistensi untuk setiap komponen variabel yang diteliti.



Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Batas Minimal <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kedisiplinan	0,893	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,940	0,6	Reliabel
Kinerja	0,955	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 26.0

Berdasarkan tabel 3, hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel yang diuji memenuhi kriteria keandalan. Hal ini dibuktikan dengan nilai *Cronbach's Alpha* yang melebihi ambang batas 0,6, sesuai dengan standar yang ditetapkan. Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan andal dan konsisten dalam mengukur data yang diperlukan. Keberhasilan ini memastikan bahwa alat ukur yang digunakan dapat dipercaya untuk menghasilkan data yang akurat dan stabil, sehingga mendukung validitas keseluruhan proses penelitian.

Analisis Linear Berganda

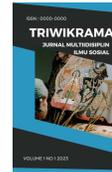
Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis regresi linier berganda untuk mengkaji pengaruh variabel sistem pengendalian internal dan etika pribadi terhadap praktik kecurangan dalam pengelolaan dana oleh kepala camat. Pengujian dilakukan secara individual maupun simultan untuk memahami hubungan kausal antar variabel. Proses analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak statistik SPSS, yang hasilnya disajikan dalam bentuk tabel regresi linier berganda. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengevaluasi secara rinci dampak masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, sekaligus memberikan gambaran menyeluruh mengenai hubungan antar variabel yang diteliti.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,856	3,011		1,945	,061
	Kedisiplinan	,452	,195	,364	2,324	,027
	Lingkungan Kerja	,527	,195	,423	2,702	,011

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 26.0



Berdasarkan hasil *output* pada tabel 4, nilai koefisien regresi untuk variabel Kedisiplinan (X1) tercatat sebesar 0,452, sementara variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,527. Dengan konstanta bernilai 5,856, maka persamaan regresi dapat disusun dalam bentuk berikut:

$$Y = a + \beta X_1 + \beta X_2$$

$$Y = 5,856 + 0,452X_1 + 0,527X_2$$

Uji t (Parsial)

Untuk menentukan apakah variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, dilakukan perhitungan koefisien regresi, dan hasilnya disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,856	3,011		1,945	,061
	Kedisiplinan	,452	,195	,364	2,324	,027
	Lingkungan Kerja	,527	,195	,423	2,702	,011

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 26.0

Berdasarkan informasi pada tabel 5, analisis dilakukan untuk mengevaluasi hubungan antar variabel dalam penelitian ini. Uji hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai Thitung dengan Ttabel. Dengan derajat kebebasan (df) sebesar 35 ($n - k = 35 - 3$), penelitian ini menguji pengaruh parsial antara dua variabel sebagai berikut:

- Hasil uji t menunjukkan bahwa Thitung sebesar 2,324, lebih besar dari Ttabel sebesar 2,034 ($2,324 > 2,034$). Tingkat signifikansi tercatat pada 0,027, lebih kecil dari batas kritis 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis nol ditolak, dan hipotesis alternatif diterima, sehingga kedisiplinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Analisis uji t menghasilkan Thitung sebesar 2,702, yang juga lebih besar dari Ttabel sebesar 2,034 ($2,702 > 2,034$). Tingkat signifikansi tercatat pada 0,011, lebih rendah dari ambang batas 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji f (Simultan)

Berikut ini disajikan tabel yang menampilkan koefisien regresi dan hasil analisisnya, yang digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen dalam penelitian ini.

Tabel 6. Hasil Uji Simultan

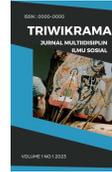
ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	180,017	2	90,009	15,812	,000 ^b
	Residual	182,154	32	5,692		
	Total	362,171	34			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kedisiplinan						

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 26.0

Hasil analisis statistik yang disajikan dalam tabel 6 menunjukkan temuan yang signifikan. Perhitungan menghasilkan nilai Fhitung sebesar 15,81, yang diperoleh melalui uji signifikansi simultan. Sementara itu, nilai Ftabel pada taraf signifikansi 5% ($\alpha=0,05$) dengan derajat kebebasan tertentu tercatat sebesar 3,28. Perbandingan antara kedua nilai tersebut menunjukkan bahwa Fhitung (15,81) secara signifikan lebih besar daripada Ftabel (3,28).

Hasil ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian telah memenuhi kriteria kelayakan statistik. Selain itu, temuan ini juga menegaskan adanya pengaruh simultan yang kuat antara variabel Kedisiplinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan kata lain, kedua variabel independen secara bersama-sama memiliki kontribusi yang signifikan terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini diterima. Hal ini memberikan bukti empiris bahwa kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja, ketika dianalisis secara simultan, berperan penting dalam memengaruhi kinerja pegawai. Temuan ini tidak hanya mendukung hipotesis penelitian tetapi juga memberikan dasar yang kuat untuk menyatakan bahwa kedua variabel independen memiliki dampak signifikan terhadap variabel dependen yang diteliti.



KESIMPULAN

Dari hasil analisis data yang dilakukan di Kantor Desa Lembang Mesakada, Kecamatan Lembang, Kabupaten Pinrang, ditemukan beberapa kesimpulan penting terkait hubungan antara kedisiplinan, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai. Pertama, kedisiplinan kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,452. Hal ini menegaskan bahwa peningkatan kedisiplinan pegawai akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja mereka. Kedua, lingkungan kerja (X2) juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,527. Temuan ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu mendukung produktivitas dan efektivitas pegawai.

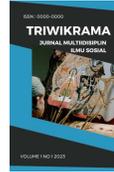
Selain itu, kedisiplinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan melalui nilai Fhitung sebesar 15,81 yang jauh melampaui Ftabel sebesar 3,28. Hasil ini memperlihatkan bahwa kombinasi antara tingkat kedisiplinan yang tinggi dan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Dengan demikian, penelitian ini memberikan gambaran yang jelas bahwa kedua variabel tersebut merupakan faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai yang optimal di instansi tersebut.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, penulis menyarankan beberapa langkah strategis untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Desa Lembang Mesakada. Manajemen kantor disarankan untuk memperkuat kedisiplinan melalui penerapan aturan yang konsisten serta penghargaan bagi pegawai yang menunjukkan kedisiplinan tinggi. Selain itu, peningkatan kualitas lingkungan kerja, baik dari aspek fisik seperti fasilitas maupun non-fisik seperti hubungan kerja, perlu dilakukan guna menciptakan suasana kerja yang lebih produktif. Pimpinan juga diharapkan rutin melakukan evaluasi kinerja dan memberikan umpan balik yang membangun kepada pegawai. Pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi pegawai juga menjadi prioritas penting. Penelitian mendatang diharapkan dapat mengeksplorasi variabel lain, seperti motivasi atau gaya kepemimpinan, untuk memperluas pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai secara menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Amellia, & M. A, N. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Farco Industry Nusantara. *Multidisciplinary Journal*, 1(1), 17–23.
- Ashari, M. S. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt PIn (Persero) Unit Pelayanan Transmisi Sulserbar. 123.
- Dubois, E.-A. (2021). 1937. *Revue Des Questions Scientifiques*, 192(1–2), 69–91. <https://doi.org/10.14428/Qs.V192i1-2.70003>
- Fitrotunnisa Febriani, D., Cahyani Abadi, I., & Rizki Antares, F. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Leadership, Communication. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 2(2), 132–140. <https://doi.org/10.38035/Jihhp.V2i2.931>



- Margareth, H. (2017). No Title طرق تدريس اللغة العربية. *Экономика Региона*, 1, 32.
- Oleh, D., Mutya Rani, L., & Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Makassar.
- Pratami, N. W. C. A. (2022). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Pada Biro Bamakermas, Universitas Warmadewa. *Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 21(2), 150–157. <https://doi.org/10.22225/we.21.2.2022.150-157>
- Rizkiyani, T., Rosento, R., Bina, U., & Informatika, S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Alakaram Kila Azkia Garmen Tangerang. Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia.
- Saing, B., & Hidayat, W. W. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Jakarta. *Jemma (Journal Of Economic, Management And Accounting)*, 6(1), 62. <https://doi.org/10.35914/jemma.v6i1.1723>
- Schedule, I., Travel, O. F., Expenses, O., Hancock, A. D., Formation, A. F., Armstrong, N., Le, F., Faso, B., Le, F., On, F., Le, L. L. L. P. L., Kone, I., Ou, I., Laquelle, I., Quelle, T., Scheme, N. G., Pizer, W. A., Weintraub, S., Formation, A. F., ... Gh, E. (2022). No Pengaruh Kedisiplinan Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Economic Perspectives*, 2(1), 1–4.
- Sugiarto, A., & Ramadhan, I. (2021). Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Infomedia Nusantara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1227–1237. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.491>
- Tangkuman, Tewal, & Dkk. (2015). Penilaian Kinerja, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pertamina (Persero). *Jurnal Emba*, 3(2), Vol. 3, No. 2, Hal. 884–895.
- Wahyuni, S., Joesyiana, K., & Harahap, A. R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Perencanaan Umum Dan Anggaran Polda Riau. *Eco-Buss*, 5(1), 297–308. <https://doi.org/10.32877/eb.v5i1.505>
- Widianto, Dimas Ari. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Koperasi Republik Indonesia Universitas Brawijaya Malang), 16–73.
- Yulianie, E. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Metro Selatan Kota Metro. *Jurnal Simplex*, 2(1), 70–79. <https://fe.ummetro.ac.id/ejournal/index.php/js/article/view/333>