



Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Surya Kelana Basri¹✉ Muhammad Alif Fatahilla²

^{1,2} Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tri Dharma Nusantara, Makassar

ABSTRACT

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, sedangkan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di dalam UPT perpustakaan UNHAS sebanyak 32 orang. Karena populasi di bawah 100, maka keseluruhan populasi dijadikan sampel. Adanya disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan dan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang bisa juga disebabkan oleh salah pengertian dan salah karyawan untuk patuh terhadapnya sehingga pegawai mempunyai disiplin kerja yang tinggi agar tujuan organisasi dapat tercapai. Begitupun juga dengan lingkungan kerja, baik yang berskala besar, menengah, maupun kecil, semuanya akan berinteraksi dengan lingkungan dimana organisasi atau perusahaan tersebut berada.

Keywords:

Disiplin; Lingkungan Kerja; Kinerja Pegawai

✉ Corresponding author : Surya Kelana Basri
Email Address : skbw20@gmail.com

PENDAHULUAN

Berbagai usaha dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi non profit atau Pemerintahan adalah dengan memperhatikan disiplin setiap pegawai dengan melalui berbagai cara, mulai dari absensi sampai kepada memberi penghargaan kepada pegawai yang tidak pernah absen dalam menjalankan tugasnya. Disiplin yang baik pada hakekatnya akan tumbuh dan terpancar dari hasil kesadaran pegawai itu sendiri, karena disiplin yang bersumber dari hati nurani dari setiap pegawai akan menghasilkan disiplin yang kuat dan akan bertahan lama. Disiplin akan meningkat jika melalui latihan pendidikan atau bahkan sejak dini telah menanamkan kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan dalam organisasi dengan keteladanan-keteladanan tertentu, yang dimulai saat ada dalam lingkungan keluarga, mulai pada masa kanak-kanak dan terus tumbuh berkembang dan menjadikan bentuk disiplin yang semakin kuat.

Umumnya disiplin dapat terlihat pada pegawai yang datang bekerja dengan teratur dan tepat waktu, berpakaian rapi saat bekerja, menggunakan perlengkapan kantor dengan cermat dan teliti, menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang maksimal dengan mengikuti tata cara kerja yang telah ditetapkan oleh instansi dan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah diberikan dan bersemangat dalam bekerja (Wulandari & Hamzah, 2019; Sucipto & Rauf, 2021).

Selain disiplin, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja (Nabawi, 2020) adalah tempat pegawai melakukan pekerjaannya. Dengan lingkungan kerja yang baik, dapat mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan lingkungan fisik mencakup keseluruhan alat yang digunakan saat bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang mencakup suhu udara, luas ruangan bekerja, kebersihan, serta keamanan karyawan akan merasakan nyaman dan betah untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Lingkungan kerja non fisik adalah sebuah keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja karyawan baik dalam hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja. Baiknya lingkungan non fisik dalam perusahaan akan meningkatkan komunikasi yang baik bahkan pengendalian diri karyawan dengan menegelola hubungan kerja dan pengendalian emosional sangat perlu agar rekan-rekan sesama bekerja merasa nyaman dalam melakukan aktivitas hari-hari karna karyawan satu sama lain saling membutuhkan.

Unit Pelaksana Tugas (UPT) Perpustakaan UNHAS adalah sebuah perpustakaan yang berada di kota Makassar dan dinaungi langsung oleh Universitas Hasanuddin. UPT Perpustakaan UNHAS sangat membutuhkan disiplin yang tinggi untuk meningkatkan kinerja pegawainya sehingga dapat menyelesaikan tugasnya secara optimal.

KAJIAN PUSTAKA

a. Disiplin

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2019). Adapun indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin (Hasibuan, 2019) yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat disiplin karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan disiplin karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, disiplin bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang dalam disiplin) maka para bawahannya pun kurang baik dalam disiplin.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaannya, kedisiplinannya maka karyawan pun akan semakin baik dalam disiplin.

2. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

3. Waskat

Wakaf adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan,

karyawan, dan masyarakat.

4. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

5. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

6. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertical maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship* dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

b. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mempunyai pengertian bahwa segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman sungguh berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Bahri, 2020)

Menurut Sudaryo, dkk (2018), indikator-indikator lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

1. Penerangan atau cahaya ditempat kerja
2. Pewarnaan di tempat kerja terutama pada dinding ruangan
3. Kebersihan ditempat kerja
2. Pertukaran Udara ditempat kerja
3. Suara/Kebisingan ditempat kerja atau sekitar kantor
4. Keamanan pegawai di kantor

c. Kinerja

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan (Mathis, 2006), sedangkan menurut Mangkunegara, (2016), kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang di capai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang di berikan.

Adapun indikator kinerja dalam penelitian ini menurut Peraturan Pemerintah Republik

Indonesia nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Pasal 10 ayat 3, yang terdiri dari Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yaitu:

- 1) Kuantitas, Merupakan jumlah kerja yang dilaksanakan atau keluaran (output) dan manfaat (outcome) yang harus ada dalam setiap target kinerja.
- 2) Kualitas, Yaitu menunjukkan mutu dan manfaat serta tidak selalu harus ada dalam target kinerja, disesuaikan jenis dan karakteristik kegiatan yang dilaksanakan.
- 3) Waktu, adalah standar waktu yang digunakan untuk menyelesaikan kegiatan dan tidak selalu harus ada dalam target kinerja, disesuaikan jenis dan karakteristik kegiatan yang dilaksanakan.
- 4) Biaya yaitu dana yang dibutuhkan untuk menyelesaikan kegiatan dan tidak selalu harus ada dalam target kinerja, disesuaikan jenis dan karakteristik kegiatan yang dilaksanakan.

Sedangkan Perilaku Kerja (PK) Peraturan Pemerintah nomor 30 tahun 2019 tentang aspek Perilaku Kerja (PK) Pasal 25 ayat 1 meliputi:

- 1) Orientasi Pelayanan, adalah sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan kerja, unit kerja terkait, dan atau instansi lain.
- 2) Komitmen, adalah kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan PNS untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan atau golongan.
- 3) Inisiatif Kerja adalah kemauan dan kemampuan untuk melahirkan ide-ide baru, cara-cara baru untuk peningkatan kerja, kemauan untuk membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan, melihat masalah sebagai peluang bukan ancaman, kemauan untuk bekerja menjadi lebih baik setiap hari, serta penuh semangat dan antusiasme. Aspek inisiatif kerja juga termasuk inovasi yang dilakukan oleh PNS.
- 4) Kerja Sama adalah kemauan dan kemampuan PNS untuk bekerja sama dengan rekan kerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
- 5) Kepemimpinan adalah kemampuan dan kemauan PNS untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi. Kepemimpinan yang memiliki karakter sebagai panutan (Role Model), penyemang (Motivator), pemberdaya (Enabler).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, sedangkan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di dalam UPT perpustakaan UNHAS sebanyak 32 orang. Karena populasi di bawah 100, maka keseluruhan populasi dijadikan sampel.

Sedangkan teknik analisis yang digunakan yaitu

- a. Regresi liner berganda dengan menggunakan program *SPSS for windows* dengan dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + B_1x_1 + B_2x_2$$

Keterangan:

X_1 : Nilai variable independen (Disiplin Kerja)

X_2 : Nilai variable independen (Lingkungan Kerja)

Y : Nilai yang diprediksikan (kinerja)

a : Konstanta

- b. Analisis koefisien korelasi (r) bertujuan untuk mengetahui seberapa terkaitnya dan keterkaitannya disebut dengan nilai signifikan seperti yang dapat dilihat ditabel berikut:

Tabel 1. Interpretasi koefisien korelasi nilai r

No	Skor interval	Kriteria
1	0,00 -- 0,199	Sangat rendah
2	0,20 - 0,399	Rendah
3	0,40 - 0,599	Sedang
4	0,60 - 0,799	Kuat
5	0,80 - 1.000	Sangat kuat

Sumber : (Sugiyono, 2018)

- c. Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Untuk dapat menghitung koefisien determinasi (R^2) menggunakan program *SPSS for windows*.
- d. Uji simultan (uji F) adalah uji ini dilakukan untuk melihat apakah variabel independen secara keseluruhan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Setelah menghitung nilai F dengan menggunakan program *SPSS for windows*, maka kriteria pengambilan keputusan dalam uji F yaitu :

- a) H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$
- b) H_a ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

- e. Uji parsial (uji T) digunakan untuk melihat pengaruh tiap-tiap variabel independen secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen. Hasil uji t dilakukan dengan menggunakan

program SPSS for windows. Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam uji t yaitu:

- a) H_a diterima jika $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung}$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$
- b) H_0 ditolak jika $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ atau $t \text{ tabel} > t \text{ hitung}$

f. Pengujian hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Berikut ini adalah kriteria pengujian hipotesis yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- a) Uji hipotesis satu arah

$H_0: r \leq 0$ (H_0 diterima dan menolak H_a)

$H_a: r > 0$ (H_0 ditolak dan menerima H_a)

- b) Kriteria hipotesis

H_0 : Disiplin dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H_a : Disiplin dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Analisis

1. Analisis Regresi Berganda

Hasil analisis regresi berganda hasil olah data SPSS, didapatkan hasil sebagaimana tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1. Hasil analisis regresi linier berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.924	4.502		3.981	.000
	Disiplin Kerja	.334	.115	.444	2.910	.007
	Lingkungan Kerja	.246	.102	.370	2.421	.022

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari perhitungan di atas, didapat persamaan regresi *linear* berganda antara variabel bebas

dan variabel terikat adalah :

$$Y = 17.924 + 0,334X_1 + 0,246X_2$$

Persamaan regresi berganda yang telah dilihat dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Nilai tetap konstanta positif sebesar 17.924 artinya jika variable disiplin kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) adalah 0 maka kinerja karyawan (Y) sebesar 17.924
- b) Koefisien regresi variable disiplin kerja (X₁) sebesar 0,334 artinya jika nilai konstanta dan X₂ adalah 0 maka kinerja akan naik sebesar 0,334 artinya jika kepemimpinan seorang pemimpin mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,334 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.
- c) Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X₂) sebesar 0,246, artinya jika lingkungan kerja mengalami kenaikan 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,246 atau 24,6% dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

b. Analisis Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (r²)

Analisis ini digunakan untuk mengukur keeratan dan kekuatan antar dua variabel maka akan dilakukan dengan analisis koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi (r²) analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen (X₁, X₂,...X_n) terhadap variabel dependen (Y) secara serentak. Berikut ini adalah penjelasan dari koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi (R²) yakni sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil analisis korelasi (r) dan koefisien determinasi (r²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.710 ^a	.504	.470	2.15652

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin

Sumber: Out put SPSS 25

Hasil analisis yang telah di uji dalam program SPSS 25 for windows pada Tabel 15 dapat diketahui bahwa pada kolom R diperoleh nilai 0,504 atau 50,4% yang berarti dalam kriteria sedang. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh sedang terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan koefisien determinasi (r²) Hasil analisis yang telah di uji dalam program SPSS 25 for windows pada Tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai Adjust R Square 0,470 atau 47% hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam memengaruhi variabel terikat adalah 47% sisanya 53% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam

penelitian ini.

c. Uji Parsial (uji t)

Uji T digunakan untuk melihat pengaruh variabel independent secara parsial terhadap variabel dependen, dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Untuk mencari t_{tabel} dengan $df = N - 3$, taraf nyata 5% dengan menggunakan t tabel.

Pada tabel di atas menjelaskan kolom t terdapat angka 3.981 untuk disiplin dan 2,910 untuk lingkungan kerja. 2,421 uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Dari perbandingan t hitung dengan t tabel disimpulkan bahwa apabila nilai signifikan t hitung > t tabel, maka variabel independen yang dimaksud mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen begitupun sebaliknya. Berikut ini adalah penjelasannya yaitu:

- Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan

Variabel disiplin (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Diketahui nilai signifikan untuk disiplin (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar $0,007 < 0,05$ dan nilai t tabel = $df (n-k-1) = t (0,05; 32-2-1) = (0,05;29) = 1,699$. Berarti nilai uji t hitung > t tabel ($2,910 > 1,699$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh disiplin (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial diterima.

- Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Variabel lingkungan kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Diketahui nilai signifikan untuk lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar $0,022 < 0,05$ dan nilai t tabel = $df(n-k-1) = df(30-2-1) = (0,05;29) = 1,699$ Berarti nilai uji t hitung > t tabel ($2,421 > 1,699$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial diterima.

d. Uji Simultan (uji F)

Pada penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel, maka dapat diartikan bahwa model regresi sudah tepat artinya berpengaruh secara bersama-sama, dengan tingkat F tabel = $(k;n-k), F(2;30-2) = F(2;28) = 3.34$ dengan tingkat kesalahan 5%. Berikut adalah hasil analisis uji hipotesis secara simultan (F).

Tabel 3. Hasil analisis uji hipotesis secara simultan (F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	137.133	2	68.566	14.744	.000 ^b
	Residual	134.867	29	4.651		
	Total	272.000	31			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin

Sumber: Lampiran SPSS 25 diolah (2022)

Hasil pengujian pada Tabel di atas, dapat dilihat pada nilai F hitung sebesar 14,744 dengan nilai F tabel adalah 3.32 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima pada hipotesis disiplin kerja dan lingkungan kerja. Dari hasil analisis tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

1. Pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji t variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UPT Perpustakaan UNHAS. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t hitung $> t$ tabel ($2,910 > 1,699$) dan nilai signifikansi $0,007 < 0,05$ dengan demikian variabel disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai UPT Perpustakaan UNHAS dapat dilihat pegawai yang lebih cepat datang dari sebelumnya dan pulang sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan, sehingga banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan secara optimal. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dalam kantor dapat mencegah permulaan kerja yang lambat, tanpa adanya tujuan dan kemampuan pegawai pencapaian tujuan perusahaan akan lambat tercapai selain itu organisasi juga telah menetapkan secara ideal pekerjaan yang diberikan harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan. Pimpinan juga telah memberikan teladan kepada karyawannya memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, dan adil. Dengan teladan pimpinan yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula terhadap karyawannya.

Hal ini sejalan dengan teori Rahmat (2019), “disiplin kerja adalah disiplin terhadap waktu kerja dan disiplin dalam menaati peraturan yang telah ditetapkan dalam organisasi”. Disiplin kerja merupakan hal sangat penting karena tanpa adanya disiplin kerja maka setiap pekerjaan tidak akan dapat diselesaikan secara baik. Disiplin kerja bermakna sebagai upaya kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi maupun peraturan perundangan yang berlaku tercermin dari sikap dan perilaku sehingga dapat dirasakan manfaatnya oleh dirinya dan masyarakat.

Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai...

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji-t variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t hitung $> t$ tabel ($2,421 > 1,699$) dan nilai signifikansi $0,022 < 0,05$, dengan demikian variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

Lingkungan kerja pada UPT perpustakaan UNHAS mempengaruhi kinerja karyawan, hal yang menjadi perhatian dalam terciptanya lingkungan baik yaitu tersedianya cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Hal lainnya ialah terciptanya lingkungan kerja sosial mencakup hubungan yang terbina dalam perusahaan, agar melakukan aktivitas berjalan dengan baik karena melakukan aktivitas pegawai pasti membutuhkan orang lain. Dengan demikian wajib membina hubungan baik dengan rekan kerja yang lain. Sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja pada UPT perpustakaan dalam hal ini sudah sangat baik. Hasil penelitian sejalan dengan studi yang dilakukan menurut Bahri (2020:40) "Lingkungan kerja mempunyai pengertian bahwa segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman sungguh berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hubungan yang signifikan dan positif antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini menguatkan pandangan kita bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja. Setiap organisasi, pada umumnya baik yang berskala besar, menengah, maupun kecil. Semuanya akan berinteraksi dengan lingkungan dimana organisasi atau perusahaan tersebut berada. Lingkungan itu sendiri mengalami perubahan-perubahan sehingga, organisasi atau perusahaan yang bisa bertahan hidup adalah organisasi yang bisa menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan.

3. Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji-F f hitung sebesar 14,744 dan nilai f tabel sebesar 3,43 dimana f hitung lebih besar dari f tabel ($18,048 > 3,32$) dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ dan dapat kita simpulkan bahwa disiplin kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT perpustakaan UNHAS.

Tercapainya tujuan instansi pada UPT perpustakaan UNHAS tidak lepas dari kinerja yang ada didalam instansi. Dengan disiplin dan lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kualitas pekerja dengan hal ini penyelesaian tugas dan tanggung jawabnya akan selesai dengan optimal. Selain itu lingkungan yang baik dalam instansi akan membuat pegawai merasa nyaman, aman dalam melakukan pekerjaannya serta dapat mempengaruhi kinerja (Kasmir, 2016).

Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai...

Lingkungan kerja dan disiplin kerja berhubungan atau berpengaruh terhadap kinerja karena lingkungan kerja yang nyaman akan membuat orang betah bekerja dan fokus serta ditambah dengan pegawai selalu mentaati peraturan kerja, norma, dan nilai maka kinerja akan meningkat.

Adanya disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan dan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang bisa juga disebabkan oleh salah pengertian dan salah karyawan untuk patuh terhadapnya sehingga pegawai mempunyai disiplin kerja yang tinggi agar tujuan organisasi dapat tercapai. Begitupun juga dengan lingkungan kerja, baik yang berskala besar, menengah, maupun kecil, semuanya akan berinteraksi dengan lingkungan dimana organisasi atau perusahaan tersebut berada.

KESIMPULAN

Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Referensi :

- Bahri, Saiful. 2018. *Pengaruh kepemimpinan lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja yang berimplikasi terhadap kinerja dosen*. Jakad Media Publishing. Surabaya
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan Kesatu. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Mangkunegara, A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L. & J. H. J. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Salemba Empat.
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Rahmat, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Pertama. Yayasan Cendekia Indonesia. Takalar.
- Sucipto, N., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja sebagai Mediasi Hubungan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai. *YUME : Journal of Management*, 4(1), 6. <https://doi.org/10.37531/yum.v11.76>
- Sudaryo, Yoyo., Agus Aribiwo, dan Nunung Ayu Sofiati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Andi Offset. Yogyakarta
- Sugiyono. (2018). Metode Peneiltian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. In *Alfabeta Bandung*.

Wulandari, A., & Hamzah, R. (2019). Dampak Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Signaling STMIK Pringsewu*, 8(2), 41–47.