



Diyanah Fitri
Azzahirah¹
Hamid Halim²
Muhammad Bahrul
Ulum³

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK PROVINSI SUMATERA SELATAN

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan dengan total populasinya 50. Dengan jumlah sampel 50 responden. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Data penelitian ini diperoleh melalui hasil kuisisioner yang disebarakan kepada responden. Penelitian dilakukan dengan menggunakan alat analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diketahui bahwa Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan. Secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan sedangkan disiplin kerja pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan. Hasil analisa koefisien korelasi yang didapatkan diketahui bahwa Lingkungan kerja dan Disiplin kerja mampu menjelaskan variabel dependen kinerja pegawai sebesar 48,6% dan sisanya 51,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

This research aims to determine and analyze the influence of the work environment and work discipline on the performance of the State Civil Apparatus in the National Unity and Political Agency of South Sumatra Province. The population in this research is the State Civil Apparatus at the National Unity and Politics Agency of South Sumatra Province with a population of 50. With a sample size of 50 respondents. This research is quantitative research. This research data was obtained through the results of a questionnaire distributed to respondents. The research was conducted using a simple linear regression analysis tool. Based on the results of research and discussion, it is known that the work environment and work discipline simultaneously and significantly influence the performance of the State Civil Apparatus at the National Unity and Political Agency of South Sumatra Province. Partially, the work environment is influential and significant, while the influence of work discipline is not significant on the performance of the State Civil Apparatus at the National Unity and Political Agency of South Sumatra Province. The results of the correlation coefficient analysis obtained show that the work environment and work discipline are able to explain the dependent variable of purchasing decisions by 48.6% and the remaining 51.4% is explained by other variables not examined in this

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan suatu peranan yang sangat penting di dalam organisasi. Sumber daya manusia yang baik akan memberikan dampak baik pula untuk organisasi,

^{1,2,3} Progam Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri
 email: ytdiy03@gmail.com, hamidhalin@uigm.ac.id, bahrulu1994@uigm.ac.id

sebaliknya jika sumber daya manusianya buruk maka akan memiliki dampak negatif pada suatu organisasi atau perusahaan tersebut. Oleh karena itu perusahaan atau organisasi perlu memperhatikan sumber daya manusia yang ada didalamnya. Apabila sumber daya manusianya rendah maka akan mempengaruhi perkembangan ekonomi nasional. Salah satu faktor yang menentukan upaya peningkatan kinerja organisasi pemerintah adalah kinerja para pegawainya. Kinerja organisasi dan kinerja pegawai mempunyai korelasi positif. Semakin tinggi kinerja pegawai akan semakin tinggi pula kinerja organisasi, demikian juga sebaliknya semakin rendah kinerja pegawai maka semakin rendah pula kinerja organisasi (Djanier, 2019).

Fauzah (2018) menyatakan bahwa kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Sedangkan menurut Fauzi (2020) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama dalam keberhasilan organisasi untuk terus tumbuh dan berkembang. Kinerja pegawai yang baik tentunya tidak lepas dari berbagai faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia di dalam organisasi. Faktor tersebut antara lain lingkungan kerja dan disiplin kerja. Kinerja merupakan hasil kerja baik hasil kerja pegawai secara individu maupun hasil kerja organisasi secara keseluruhan. Menurut Priansyah (2014) kinerja merupakan hasil dari suatu proses kerja yang dilakukan oleh manusia. Kinerja pegawai yang tinggi dapat dicapai jika seluruh elemen yang ada dalam organisasi terintegrasi dengan baik (Winanti, 2018).

Disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Perilaku tidak disiplin yang timbul merupakan cerminan dari persepsi negatif pegawai terhadap kontrol yang dilakukan oleh perilaku pimpinan. Sebaliknya perilaku disiplin seorang pimpinan yang timbul merupakan cerminan dari persepsi positif terhadap kontrol atasan atau pimpinan. Semakin disiplin pegawai semakin tinggi prestasi dan kinerja pegawai. Perilaku tidak disiplin yang timbul merupakan cerminan dari persepsi negatif pegawai terhadap kontrol yang dilakukan oleh perilaku pimpinan. Disiplin kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, menurut Sembiring (2021) bahwa disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini disebabkan karena disiplin merupakan bentuk-bentuk latihan bagi pegawai dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Sebaliknya perilaku disiplin seorang pimpinan yang timbul merupakan cerminan dari persepsi positif terhadap kontrol atasan atau pimpinan. Dengan adanya disiplin kerja akan mendapatkan hasil yang optimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Jika terdapat lingkungan kerja yang mempunyai budaya kedisiplinan yang tinggi maka pegawai secara tidak langsung akan menjadi disiplin dalam melakukan tugasnya. Kedisiplinan dalam bekerja yang ada di pegawai Badan Kesbangpol Provinsi Sumatera Selatan telah dilakukannya usaha preventif yang dilakukan oleh pimpinan. Sebagian dari anggota pegawai telah mendapatkan sosialisasi aturan disiplin yang berlaku di organisasi, akan tetapi sebagian belum mampu menerapkan dan mengendalikan diri untuk tidak melanggar aturan. Sanksi yang diberikan kepada pegawai belum sepenuhnya dijalankan, dengan kata lain penegasan sanksi kepada pegawai belum memenuhi unsur keadilan.

Adapun fenomena Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan yang dilihat langsung oleh peneliti dari hasil wawancara pra penelitian pada beberapa pegawai bahwa pada dasarnya lingkungan kerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan masih memerlukan banyak pembenahan, seperti keadaan lingkungan pada ruang kerja seperti, pengaturan suhu udara di dalam ruang kerja masih kurang baik meskipun telah dilengkapi fasilitas pendingin, kurangnya penerangan cadangan, serta suara pegawai lain yang sering terdengar bising antar ruangan lainnya. selanjutnya terdapat beberapa fenomena Disiplin kerja diantaranya tingkat absensi Pegawai cenderung rendah, serta kurang tepat waktu jika ada acara tertentu. Hal ini mengindikasikan adanya gejala-gejala kecenderungan penurunan kinerja kerja pegawai seperti kurangnya kesadaran pegawai akan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya dimana kurang tertibnya pegawai dalam menggunakan jam kerja. Oleh karena itu penulis bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai,

Mengetahui disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan.

METODE

Bagian ini menjelaskan teknik yang meliputi dan deskripsi sampel, pengumpulan data, asumsi klasik, model regresi, dan analisis data. Penelitian ini menggunakan non-probability sampling. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Data penelitian akan diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner secara online. Penelitian ini menggunakan skala likert 5 poin.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei menggunakan kuesioner online sebagai alat pengumpulan data. Survei dilakukan selama 4 bulan dengan menyebarkan kuesioner melalui link Google Form. Kuesioner menggunakan kombinasi pertanyaan terbuka dan tertutup dengan menggunakan skala likert lima poin (sangat setuju dan sangat tidak setuju). Sampel penelitian ini adalah orang-orang karyawan yang berjumlah 50 responden dan mempunyai pengalaman kerja di sebuah aparatur sipil negara di badan kesatuan bangsa dan politik provinsi sumatera selatan.

Untuk memvalidasi hipotesis, para peneliti mengumpulkan informasi dari karyawan, dibuatlah pengukuran berdasarkan skala likert 5 poin untuk mengukur variabel yang diajukan (1: sangat tidak setuju, 2: tidak setuju, 3: kurang setuju, 4: setuju, 5: sangat setuju).

HASIL DAN PEMBAHASAN

PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik ,dengan tujuan untuk mengambarkan dan menguji hipotesis yang telah diterapkan.

Uji Validasi

Tabel 1. Data Uji Validasi

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	X1.1	0,612	0,2787	Valid
	X1.2	0,827	0,2787	Valid
	X1.3	0,726	0,2787	Valid
	X1.4	0,648	0,2787	Valid
	X1.5	0,660	0,2787	Valid
	X1.6	0,608	0,2787	Valid
	X1.7	0,780	0,2787	Valid
	X1.8	0,679	0,2787	Valid
	X1.9	0,687	0,2787	Valid
	X1.10	0,702	0,2787	Valid
	X1.11	0,613	0,2787	Valid
	X1.12	0,690	0,2787	Valid
Disiplin	X2.1	0,580	0,2787	Valid
	X2.2	0,656	0,2787	Valid
	X2.3	0,676	0,2787	Valid
	X2.4	0,724	0,2787	Valid

Kerja (X ₂)	X2.5	0,716	0,2787	Valid
	X2.6	0,708	0,2787	Valid
	X2.7	0,804	0,2787	Valid
	X2.8	0,716	0,2787	Valid
	X2.9	0,679	0,2787	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,628	0,2787	Valid
	Y2	0,619	0,2787	Valid
	Y3	0,775	0,2787	Valid
	Y4	0,687	0,2787	Valid
	Y5	0,628	0,2787	Valid
	Y6	0,703	0,2787	Valid
	Y7	0,694	0,2787	Valid
	Y8	0,699	0,2787	Valid
	Y9	0,645	0,2787	Valid
	Y10	0,711	0,2787	Valid
	Y11	0,656	0,2787	Valid
	Y12	0,535	0,2787	Valid

Sumber: Output data dengan SPSS 27

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini merupakan uji validitas pada variabel Lingkungan Kerja (X₁), Disiplin Kerja (X₂), dan Kinerja Pegawai (Y) yang diketahui bahwa nilai r table adalah 0,2787. Pada suatu pernyataan dikatakan valid jika nilai person correlation lebih besar dari r table. Jadi dapat diartikan bahwa secara keseluruhan pernyataan kompetensi, komunikasi, dan kinerja karyawan data yang valid dan bisa dilanjutkan dengan penelitian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Data Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,898	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,865	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,912	Reliabel

Sumber : Output data dengan SPSS 27

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach alpha dari seluruh variabel menunjukkan nilai > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel yang berarti bahwa kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuisisioner yang handal. Secara keseluruhan butir – butir pernyataan dari tiap variabel dapat digunakan dan dapat di distribusikan kepada seluruh respondent 50 orang. Karena tiap -tiap butir menunjukkan hasil yang reliabel.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji statistik dengan Kolmogorov-Smirnov (Ghozali, 2018).

Tabel 3. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	00000000
	Std. Deviation	3.36071852
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.109
	Negative	-.079
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.195

Sumber: Output data dengan SPSS 27

Berdasarkan hasil histogram pada tabel diatas. Hasil dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai sig 0,195 lebih > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah jika nilai tolerance ≤ 0.10 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 dapat dilakukan dalam data tersebut terdapat multikolinearitas (Ghozali, 2018).

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

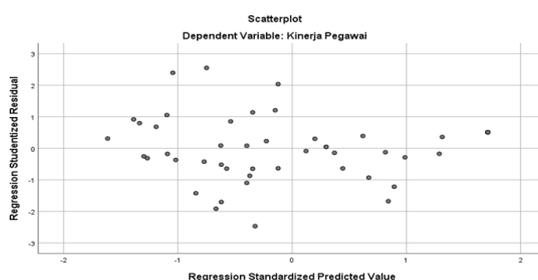
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja	0,544	1,838
Disiplin Kerja	0,544	1,838

Sumber: Output data dengan SPSS 27

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat diketahui bahwa syarat untuk lolos dalam uji multikolinearitas sudah terpenuhi oleh seluruh variabel independen yaitu nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 0,10 yang berarti bahwa data tidak terjadi multikolinearitas. Pada tabel 4.5 nilai tolerance variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,160, dan Disiplin Kerja 0,160. Sedangkan nilai VIF variabel Lingkungan Kerja sebesar 1,838 dan Disiplin Kerja sebesar 1,838, jadi nilai collinearity dua variabel tersebut memiliki nilai yang sama.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah model dalam regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heterokedastisitas penerapan uji white : (Ghozali,2018).



Gambar 1. Grafik Scatterplots Regression

Berdasarkan gambar 1 diatas dapat terlihat bahwa distribusi data tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Model regresi berganda digunakan untuk penelitian yang memiliki lebih dari satu variabel independen. Menurut Ghozali (2018), analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1.	(Constant)	25.179	5.181		4.860	<.001
	Lingkungan Kerja	.513	.127	.561	4.044	<.001
	Disiplin Kerja	.240	.166	.201	1.447	.155

Sumber: Output data dengan SPSS 27

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 25,179 + 0,513 X_1 + 0,240 X_2 + e$$

Persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta adalah 25.179, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel Lingkungan kerja dan Disiplin kerja (nilai X1 dan X2 adalah 0) maka Kinerja Pegawai sebesar 25.179.
2. Nilai koefisien regresi Lingkungan kerja adalah 0,513 artinya jika variabel Lingkungan Kerja (X1) meningkat sebesar 1% dengan asumsi Lingkungan kerja (X1) dan konstanta (a) adalah 0, maka Kinerja Pegawai meningkat sebesar 0,513.Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai,semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai maka semakin tinggi tingkat kinerja pegawai.
3. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja adalah 0,240 artinya jika variabel Disiplin kerja (X2) meningkat sebesar 1% dengan asumsi Disiplin kerja (X2) dan konstanta (a) adalah 0, maka Kinerja Pegawai meningkat sebesar 0,240.Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai.

Uji Koefisien Korelasi (R)

Pengujian koefisien korelasi (R) bertujuan untuk mengetahui hubungan yang erat antara variabel independen yaitu Lingkungan kerja, Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Tabel 6. Data Uji Koefisien Korelasi (R)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1.	.712 ^a	.507	.486	3.526

Sumber: Output data dengan SPSS 27

Berdasarkan data diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai dari koefisien korelasi (R) sebesar 0,712 yang berarti tingkat hubungan antara disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6. Data Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1.	.712 ^a	.507	.486	3.526
----	-------------------	------	------	-------

Sumber: Output data dengan SPSS 27

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai adjusted R square sebesar 0,486. Hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 48,6% sisanya 51,4% dijelaskan variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Tabel 7. Data Uji t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1.	(Constant)	25.179	5.181		4.860	<.001
	Lingkungan Kerja	.513	.127	.561	4.044	<.001
	Disiplin Kerja	.240	.166	.201	1.447	.155

Sumber: Output data dengan SPSS 27

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Nilai thitung Lingkungan Kerja adalah 4,044 yang berarti lebih besar dari ttabel yaitu 2,011 dengan signifikansi 0,001 yang berarti lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan 0,05, maka H0 ditolak H1 diterima atau berarti variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y). Hal ini juga sesuai dengan teori Sri Widodo (2015) lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja. Hal ini didukung juga oleh penelitian Artana (2012) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Nilai thitung Disiplin Kerja adalah 1,447 yang berarti lebih kecil dari ttabel yaitu 2,011 dengan signifikansi 0,155 yang berarti lebih besar dari tingkat signifikansi yang digunakan 0,05, maka H0 diterima, H1 ditolak atau variabel Disiplin kerja (X2) secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y). Hal ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan Hamali (2018) Disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela. Hasil ini juga didukung dengan penelitian Galih Rakasiwi (2015) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji F (Simultan)

Tabel 8. Data Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1.	Regression	602.078	3	301.039	24.210	<.001 ^b
	Residual	584.422	47	12.435		
	Total	1186.500	49			

Sumber: Output data dengan SPSS 27

dapat dilihat dari besarnya nilai probabilitas 0,001 yang berarti lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05 atau 5% maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) terhadap pegawai kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap pegawai kerja. Dengan hasil Fhitung 24.210 maka H0 ditolak dan H1 diterima artinya antara variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap pegawai kerja. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Darmadi (2020) mengenai lingkungan kerja dapat diartikan sebagai Sesuatu yang berada pada sekitar karyawan sehingga karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain, serta teori mengenai disiplin kerja yang dikemukakan oleh Siagian (2014), disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Hasil ini juga didukung dengan penelitian Ismi Hardayanti dan Hayanuddin Safri (2015) yang menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

Nilai thitung Lingkungan Kerja adalah 4,044 yang berarti lebih besar dari ttabel yaitu 2,011 dengan signifikansi 0,001 yang berarti kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan 0,05, maka H0 ditolak atau berarti variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y). Hal ini juga sesuai dengan teori Sri Widodo (2015) lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja. Hal ini didukung juga oleh penelitian Artana (2012) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai thitung Disiplin Kerja adalah 1,447 yang berarti lebih kecil dari ttabel yaitu 2,011 dengan signifikansi 0,155 yang berarti lebih besar dari tingkat signifikansi yang digunakan 0,05, maka H0 diterima H1 ditolak atau berarti variabel Disiplin Kerja (X2) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y). Hal ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan Hamali (2018) Disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela. Hasil ini juga didukung dengan penelitian Galih Rakasiwi (2015) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. Hal ini dibuktikan bahwa adanya perbedaan antara thitung dengan ttabel, dimana terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai dapat dilihat dari hasil yang diperoleh dengan nilai thitung sebesar $4,044 > \text{ttabel } 2,011$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan. Disiplin Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan bahwa adanya perbedaan antara thitung dengan ttabel, dimana nilai thitung sebesar $1,447 < \text{ttabel } 2,011$ dengan tingkat signifikansi $0,155 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan. Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh simultan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa adanya Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja dapat meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara. Dapat dibuktikan dengan nilai F sebesar $24,210 > \text{F-tabel } 3,20$ nilai dan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$ maka H0 ditolak dan H1 diterima, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini. (2019-99). faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja *Arfansyah*.
 Apriant, K. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada DIVISI PENJUALAN PT REMBAKA. *Natalia*

- Bakri. (2013). Pengaruh GayaKepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja GuruPada SD KARTIKA 1-11 PADANG. *Nazarudin Aziz*.
- Bridgmon. (2012). HIPOTESIS PENELITIAN KUANTITATIF. *Ruhyat Taufik*.
- Darmadi. (2020). pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas perindustrian dan perdagangan kabupaten labuhanbatu utara. *ismi Hardiyanti*.
- Djaniar, U. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. *Upik Djaniar*, 28.
- Fauzah, A. d. (2018). BAB II Landasan teori kinerja karyawan . *Aziz*, 1.
- Fauzi. (2020). Pengaruh kopotensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Prawiresontono*, 3.
- Hartanti. (2016). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BAPPEDA. *Diana*.
- Hasibuan. (2013). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Rizal*.
- Hasibuan. (2013). Pentingnya disiplin kerja dalam menunjang kinerja pegawai. *FD*, 17.
- Herlinda, H., Menne, F., & Suriani, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawaidi Kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros. *Indonesian Journal of Business and Management*, 3(2), 121–125. <https://doi.org/10.35965/jbm.v3i2.652>
- Mangkunegara. (2013). Pengaruh lingkungan kerja , motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kantor kecamatan cendrana kabupaten maros. *Herlinda*.
- Mangkunegara. (2017-406). Analisis Lingkungan kerja, disiplin kerja, kepribadian dan motivasi terhadap kinerja kerja kepala sekolah negeri di labuhan. *Gita EArvina*.
- Mardi. (2016). Pengaruh Kopotensi, lingkungan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kerja pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah kota Padang. *Rizki* .
- Martin, W. E., & Bridgmon, K. . (2012). *Quantitative and Statistical Research Methods: from hypothesis to Results. 1st edition*.
- Maulidiya. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Rizky Nur Adha*.
- Nbawi, R. (2019). Urgensi Pengaruh Sarana prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lumajang. *Anik Rahmawati*.
- Priansyah. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Abdul Hanafi*.
- Priyono. (2016). Pengaruh disiplin kerja, masa kerja dan sikap kerja terhadap kinerja pegawai pada KANTOR KECAMATAN BANGGEEKABUPATEN MAJENE. *Priyon*.
- Putri. (2020). Pengaruh Kopotensi dan Kinerja Karyawan terhadap Pengembangan Karir di PERUSAHAAN KONTRUKSI(studi kasus di PT WB,tbk Wilayah Penjualan III jakarta). *Firman Fauzi*.
- Rachmriza. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT RESINDO jakarta selatan. *sarah*.
- Setyosari. (2016). Pengaruh etos kerja, kopotensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT HADJI KALLA DI MAKASSAR. In *Muhammad Bakri*.
- Sugiyono. (2016). *Statistika Untuk Penelitian*. Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Suprayitno, & Sukir. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi-UI*.
- Sukir. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Apfia*.
- Wibowo. (2016). Pengaruh lingkungan kerja, etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (STUDI KASUS PADA PEMKAB BONDOWOSO). *Yuli Ynatika*.
- Winanti. (2018). Pengaruh Usia Karyawan dan Absensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *kardinah indrianna meutia*.