

Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kelurahan PGS Cimanggis

Adien Aldaina

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

adienaldaina0106@gmail.com

Elmira Siska

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

elmira.ems@bsi.ac.id

Natal Indra

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

natal.nia@bsi.ac.id

Alamat: Jl. Kramat Raya No.98, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, DKI Jakarta

Korespondensi penulis: adienaldaina0106@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine how much influence employee discipline and work environment have on employee performance in the PGS Cimanggis Village. The research method is a quantitative approach using non-probability sampling data collection techniques. The number of samples taken using the slovin formula is as many as 52 respondents. Primary data was collected using questionnaires in Likert scale units. Data processing uses SPSS 26 software for instrument testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, hypothesis testing, and the coefficient of determination. The results of the study show that work discipline partially has a positive and significant relationship to employee performance. The work environment also has a positive and significant relationship to employee performance. Then through simultaneous testing of the two variables of work discipline and the work environment have a positive and significant relationship to employee performance.*

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kedisiplinan pegawai dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan PGS Cimanggis. Metode penelitian adalah pendekatan kuantitatif menggunakan teknik pengumpulan data non probability sampling. Jumlah sampel diambil menggunakan rumus slovin yaitu sebanyak 52 responden. Data primer dikumpulkan dengan menggunakan penyebaran kuesioner dalam satuan skala likert. Pengolahan data menggunakan software SPSS 26 untuk pengujian instrumen, pengujian asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kedisiplinan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja juga memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian melalui uji secara simultan kedua variabel kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja tersebut memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Kedisiplinan Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

LATAR BELAKANG

Perkembangan era globalisasi dengan seiring berjalannya waktu yang semakin cepat berkembangnya teknologi yang memudahkan pekerjaan manusia. Sumber daya manusia yang berkemampuan, berketerampilan, bertanggungjawab sebagai karyawan merupakan suatu asset perusahaan yang sangat berharga bagi kelangsungan hidup perusahaan (Astuti, 2021). Dalam suatu organisasi memilih untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas agar melayani masyarakat dengan baik. Hal ini disebabkan karena tingkat pelayanan masyarakat yang semakin tinggi memaksa instansi pemerintahan untuk tetap mempertahankan diri dan meningkatkan keunggulan instansi serta mendorong instansi agar terus berinovasi.

Disiplin kerja didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin tenaga kerja amat erat korelasinya dengan motivasi dan moral kerja. Disiplin kerja dapat dikembangkan secara formal melalui pelatihan pengembangan disiplin, misalnya dalam bekerja dengan cara menghargai waktu, tenaga, biaya, dan sebagainya (Siswanto, 2019).

Menurut (Nurjaya, 2021) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Didalam pembentukan lingkungan yang berkualitas maka menunjukkan keberhasilan tercapainya suatu organisasi dan jika lingkungan kerjanya tidak baik, maka akan menyebabkan kurangnya dorongan, tidak nyamannya para pegawai dalam bekerja dan berdampak juga pada masyarakat yang berkunjung pada instansi tersebut, serta kurangnya gairah kerja yang mengakibatkan kinerja pegawai menurun.

Berdasarkan pada uraian diatas maka kedisiplinan dan lingkungan kerja sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja para pegawai di Kelurahan PGS Cimanggis Kota Depok yang bergerak di instansi pemerintahan yang akan melayani masyarakat setempat. Beberapa peneliti sebelumnya yang sudah melakukan penelitian yang terkait dengan variabel kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai mendapatkan hasil yang berbeda. Peneliti (Kusmiyatun 2021) tentang pengaruh lingkungan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menyimpulkan bahwa lingkungan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan, lalu peneliti (Fitriani, 2019) tentang lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa tidak berpengaruh atau negatif terhadap kinerja. Sehubungan dengan adanya research gap (perbedaan) hasil penelitian terdahulu mengenai variabel yang diamati dalam hal ini adalah kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, maka penulis tertarik melakukan penelitian disalah satu instansi pemerintahan yaitu kantor Kelurahan yang bergerak di Pasir Gunung Selatan (PGS) daerah Cimanggis Kota Depok. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kedisiplinan pegawai dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan PGS Cimanggis.

KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian, Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya manage (mengelola) sumber daya manusia (Rivai, 2018).

Kedisiplinan

Menurut Supomo & Nurhayati (2018), disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap atau perilaku seorang karyawan dalam suatu organisasi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati berbagai peraturan dan norma yang telah ditetapkan organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diamanahkan kepadanya. Hal tersebut akan mendorong semangat kerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga berdampak terhadap pencapaian tujuan organisasi (Burhannudin et al., 2019).

Disiplin kerja sangat dibutuhkan untuk menjaga efisiensi dan untuk menjaga tindakan-tindakan seorang individu yang baik maupun yang tidak baik kepada kelompok. Dalam kata

lain disiplin selalu berusaha untuk melindungi sikap yang baik dengan menetapkan respon yang diinginkan. Disiplin juga menjelaskan bahwa suatu bentuk pencapaian tujuan organisasi atau instansi sehingga disiplin kerja semakin berkembang dengan berbagai macam disiplin di antaranya yaitu Pendisiplinan preventif dan Pendisiplinan korektif (Supomo, 2018). Berdasarkan hal ini, maka hipotesis dikembangkan sebagai berikut:

H1: Kedisiplinan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar di mana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja (baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik (Sudaryo, 2018). Lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Saleh & Utomo, 2018). Berdasarkan hal ini, maka hipotesis dikembangkan sebagai berikut:

H2: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kinerja

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi terhadap perusahaan. Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Nurjaya, 2021). Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja antara lain motivasi, gaya kepemimpinan, besarnya gaji dan tunjangan, kedisiplinan dan lingkungan kerja (Mulyadi, 2016). Berdasarkan hal ini, maka hipotesis dikembangkan sebagai berikut:

H3: Kedisiplinan pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Data penelitian adalah data primer melalui penyebaran kuesioner kepada 52 pegawai pada Kelurahan PGS Cimanggis. Informasi lainnya diperoleh dengan melakukan wawancara dan observasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan nonprobability sampling. Analisis data meliputi uji instrument penelitian berupa uji validitas dan uji realibilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, pengujian hipotesis, dan uji koefisien determinasi. Data diolah menggunakan program SPSS versi 26.

HASIL PEMBAHASAN

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin bisa ditinjau dalam tabel berikut :

Tabel 1. Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1.	Laki - Laki	23	44,2 %
2.	Perempuan	29	55,8 %
Total		52	100 %

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan jenis kelamin diatas yang di dominasi oleh berjenis kelamin perempuan sebanyak 29 orang yaitu 55,8 % .

Karakteristik responden berdasarkan usia disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 2. Frekuensi Usia

No.	Usia	Frekuensi	Presentase
1.	18 - 24	21	40,4 %
2.	25 - 31	6	11,5 %
3.	32 - 38	4	7,7 %
4.	> 39	21	40,4 %
Total		52	100 %

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Hasil pada Tabel 2 menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia 18 - 24 tahun dengan persentasenya 40,4 %.

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 3. Frekuensi Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1.	SMP	0	0 %
2.	SMA	22	42,3 %
3.	Diploma 3	6	11,5 %
4.	Sarjana 1	23	44,42 %
5.	Sarjana 2	1	1,9 %
Total		52	100 %

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Hasil pada Tabel 3 menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat Sarjana 1 dan persentasenya 44,42 %.

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4. Frekuensi Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1.	1 - 3	22	42,3 %
2.	4 - 9	9	17,3 %
3.	> 10	21	40,4 %
Total		52	100 %

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Hasil pada Tabel 4 menunjukkan mayoritas lama bekerja responden adalah 1-3 tahun sebanyak 22 dengan persentase 42,3 %.

Pengujian Instrument Penelitian

Uji Validitas

Hasil uji validitas data disajikan pada Tabel berikut:

Tabel 5. Variabel Kedisiplinan (X1)

Pertanyaan	r Hitung	Sig.	r Tabel	Hasil
X1.1	0,331	0.05	0.266	Valid
X1.2	0,496	0.05	0.266	Valid
X1.3	0,584	0.05	0.266	Valid
X1.4	0,386	0.05	0.266	Valid
X1.5	0,270	0.05	0.266	Valid
X1.6	0,562	0.05	0.266	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Tabel 6. Variabel Lingkungan (X2)

Pertanyaan	r Hitung	Sig.	r Tabel	Hasil
X2.1	0,479	0.05	0.266	Valid
X2.2	0,696	0.05	0.266	Valid
X2.3	0,618	0.05	0.266	Valid
X2.4	0,496	0.05	0.266	Valid
X2.5	0,604	0.05	0.266	Valid
X2.6	0,670	0.05	0.266	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Tabel 7. Variabel Kinerja (Y)

Pertanyaan	r Hitung	Sig.	r Tabel	Hasil
Y1	0,579	0.05	0.266	Valid
Y2	0,603	0.05	0.266	Valid
Y3	0,608	0.05	0.266	Valid
Y4	0,614	0.05	0.266	Valid
Y5	0,698	0.05	0.266	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Variabel kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja terbukti valid dengan nilai hitung lebih besar dari r table, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument pertanyaan tersebut menunjukkan hasil yang sangat baik untuk mengukur variabel penelitian.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas data disajikan pada Tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

No	Instrument	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Kedisiplinan Kerja (X1)	0.707	Reliabel
2.	Lingkungan Kerja (X2)	0.823	Reliabel
3.	Kinerja Pegawai (Y)	0.825	Reliabel

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan dari data pada tabel diatas, hasil uji reliabilitas dari 3 variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60 maka dinyatakan reliabel dan seluruh variabel dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik disajikan pada Tabel berikut:

Tabel 9. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.33480789
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.054
	Negative	-.097
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas hasil signifikasinya sebesar $0,200 > 0,05$ maka data berdistribusi normal.

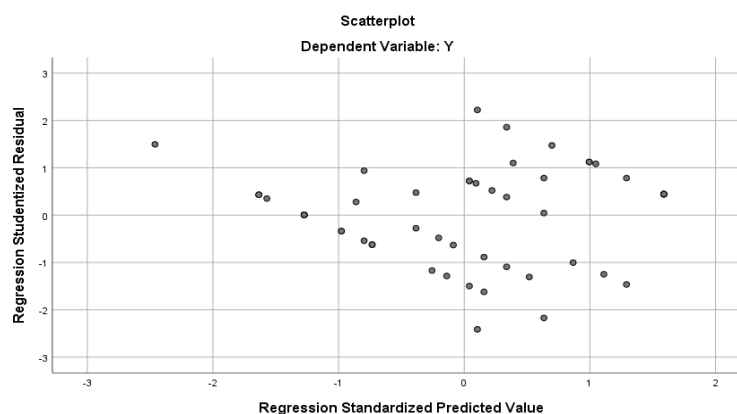
Tabel 10. Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.		
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.316	2.453			.944	.350		
X1_Kedisiplinan	.458	.105	.502	4.355	.000		.663	1.508
X2_Lingkungan	.278	.094	.342	2.971	.005		.663	1.508

a. Dependent Variable: Y (Kinerja)

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan dari data diatas menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,663, lebih besar dari dari 0,10 dan seluruh variabel independent memiliki nilai $VIF < 10.00$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan gejala multikolinearitas antar variabel dan dapat dijadikan sebagai model regresi yang baik.



Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 1, terlihat bahwa titik-titik data menyebar diatas dan dibawah bahkan di sekitar nol, titik-titik data menyebar secara menyeluruh dan tidak hanya berkumpul di atas atau dibawah dan tidak berpola. Sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Tabel 11. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.754 ^a	.568	.551	1.373	1.994

a. Predictors: (Constant), X2_Lingkungan, X1_Kedisiplinan

b. Dependent Variable: Y (Kinerja)

Sehingga, dapat diketahui bahwa:

d	dL	dU	4-dL	4-dU
1.994	1.474	1.633	2.526	2.367

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan hasil pada Tabel 11, tabel Durbin-Watson menunjukkan hasil sebesar 1.994 sehingga tidak terjadi autokorelasi karena nilai dU sebesar 1.633 berada lebih kecil dari nilai hasil 1.994, hasil uji Durbin-Watson memiliki nilai yang lebih kecil dari pada 4-dU sebesar 2.367 sesuai dengan prosedur pengambilan keputusan.

Regresi Linier Berganda

Hasil uji regresi linier berganda data disajikan pada Tabel berikut:

Tabel 12. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.316	2.453		.944	.350
	X1_Kedisiplinan	.458	.105	.502	4.355	.000
	X2_Lingkungan	.278	.094	.342	2.971	.005

a. Dependent Variable: Y (Kinerja)

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan Tabel 12, diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu: $Y = 2.316 + 0.458 X1 + 0.278 X2$. Koefesien regresi untuk variabel kedisiplinan dan lingkungan kerja mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai di Kelurahan PGS Cimanggis.

Uji Parsial (Uji t)

Hasil uji t data disajikan pada Tabel berikut:

Tabel 13. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.316	2.453		.944	.350
	X1_Kedisiplinan	.458	.105	.502	4.355	.000
	X2_Lingkungan	.278	.094	.342	2.971	.005

a. Dependent Variable: Y (Kinerja)

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan hasil pada Tabel 13, terlihat bahwa t hitung sebesar 4.355 lebih besar dari t tabel 2.010 dan nilai signifikansi variabel kedisiplinan sebesar 0.000 lebih besar dari 0.05, berarti H1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Hal ini sesuai dengan teori yang dinyatakan oleh (Mulyadi, 2016) yang menyatakan bahwa disiplin adalah suatu sikap yang dipakai dalam penilaian kinerja seorang pegawai untuk mengetahui sikap dan perilaku yang salah atau benar pada pegawai. Semakin pegawai menerapkan kedisiplinan maka cenderung kinerjanya meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil (Rasminto, 2020) yang menyatakan bahwa dalam pengujian hipotesis menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kemudian nilai t hitung variabel lingkungan sebesar 2.971 lebih besar dari t tabel 2.010 dan nilai signifikannya sebesar 0.005 kecil dari probabilitas 0.05, sehingga H2 diterima artinya terdapat berpengaruh signifikan secara statistika lingkungan kerja terhadap kinerja. Hal ini sesuai dengan teori yang dinyatakan oleh (Sudaryo, 2018) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar di mana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja (baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan yang baik juga mendorong pegawai dalam bekerja sehingga kinerjanya akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Kusmiyatun, 2021) bahwa hasil penelitian menemukan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Resindo, Jakarta Selatan.

Uji F (Simultan)

Hasil uji F data disajikan pada Tabel berikut:

Tabel 14. Hasil Uji F (Simutlan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	121.608	2	60.804	32.274	.000 ^b
	Residual	92.315	49	1.884		
	Total	213.923	51			

a. Dependent Variable: Y_Kinerja

b. Predictors: (Constant), X2_Lingkungan, X1_Kedisiplinan

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan hasil uji F (simultan) pada tabel diatas diketahui bahwa nilai nilai F hitung sebesar 32.274 lebih besar dari F tabel 3.18 dan signifikasi sebesar 0.000 kecil dari 0,05 maka disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti bahwa kedua variabel kedisiplinan dan variabel lingkungan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini sesuai dengan teori yang dinyatakan oleh (Mulyadi, 2016) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian (Sahlan, 2020) bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pada Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Medan.

Koefisien Determinasi

Hasil uji t data disajikan pada Tabel 15 berikut:

Tabel 15. Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 ^a	.568	.551	1.373

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan data hasil uji determinasi diatas, diketahui bahwa RSquare sebesar 0.568 berarti berpengaruh variabel kedisiplinan dan lingkungan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja ialah 56.8% sisanya akan dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Menurut pada hasil penelitian ini mengenai kedisiplinan dan lingkungan kerja disimpulkan bahwa secara parsial kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan PGS Ciamnggis Kota Depok. Secara simultan, kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan PGS Ciamnggis Kota Depok. Kedisiplinan serta didukung oleh lingkungan kerja yang aman serta nyaman akan meningkatkan kinerja pegawai.

Saran

Pihak kantor Kelurahan perlu dilakukannya untuk membuat program kedisiplinan seperti melakukan pelatihan, sosialisasi, evaluasi, konseling, dan memberikan penghargaan agar meningkatnya kedisiplinan kerja. Kinerja pegawai pada Kelurahan akan meningkat menjadi lebih baik dari hasil kedisiplinan dan lingkungan kerja yang baik, pegawai juga harus memiliki potensi dan menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh pimpinan.

DAFTAR REFERENSI

- Astuti, W., & Sundari Rahardjo, O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (*Intervening : Kepuasan Kerja*) *The Influence Of Work Discipline And Work Environment On Employee Performance (Intervening : Job Satisfaction)*. 9(2), 1185–1196.
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam

- Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191. <https://doi.org/10.30588/jmp.v8i2.425>
- Fitriani, D., Nurlaela, N., & Sudarwadi, D. (2019). Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru Smk Negeri 1 Manokwari. *Cakrawala Management Business Journal*, 1(1), 119. <https://doi.org/10.30862/cm-bj.v1i1.8>
- Kusmiyatun, S. D., & Sonny, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Resindo, Jakarta Selatan. *Jurnal Renaissance*, 6(1), 741. <https://doi.org/10.53878/jr.v6i1.139>
- Mulyadi, SE. , M. M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)* (2nd ed., Vol. 1).
- Nurjaya. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Rasminto, H., Febryantahanuji, & Danang. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *E-Bisnis : Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 13(1), 82–87. <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v13i1.179>
- Rivai. (2018). *MSDM Untuk Perusahaan Rivai*. 1–782.
- Sahlan. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 6(1), 18–26. <https://doi.org/10.30596/edutech.v6i1.4391>
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1). <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Siswanto. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* (Dessy, Ed.).
- Sudaryo. (2018). *MSDM Kompensasi tidak langsung dan Lingkungan kerja fisik*. 1–242.
- Supomo. (2018). *MSDM Untuk Mahasiswa & Umum (R.Supomo)*. 1–178.