

## **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pandeglang**

**Arief Rahman**

Manajemen

STIA Banten

e-mail: [ari3flp3i@gmail.com](mailto:ari3flp3i@gmail.com)

**Abstrak:** Penelitian ini dilakukan pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Pandeglang, merupakan salah satu instansi pemerintah kabupaten pandeglang yang melaksanakan urusan pemerintahan daerah dibidang kependudukan dan catatan sipil berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pandeglang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pandeglang yang berjumlah 35 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dan data primer. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, uji koefisien determinasi, dan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 21. Hasil uji dari penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar ( $0,000 < 0,05$ ), dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar ( $0,012 < 0,05$ ). Sedangkan hasil uji penelitian secara simultan menunjukkan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan signifikansi F sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$  dan  $F_{hitung} 22,969 > F_{tabel} 3,28$ . Dan *R Square* sebesar 58,9% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

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

### **PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia pada umumnya untuk memperoleh tingkat perkembangan karyawan yang setinggi-tingginya, hubungan kerja yang serasi di antara para karyawan dan penyatupaduan sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu (Husein Umar dalam Sunyoto, 2012:1). Manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap dan semua organisasi. Keberhasilan organisasi mencapai tujuan berbagai sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang sifatnya eksternal maupun internal, sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia aparatur mempunyai posisi yang sangat penting, karena para aparatur mempunyai fungsi sebagai perumus, perencana, pelaksana, pengendali, maupun yang mengevaluasi pembangunan. Sebagai kunci manajemen sumber daya manusia aparatur harus mempunyai kriteria bersih, disiplin, berwibawa dalam melaksanakan tugas, selalu memperhitungkan efektivitas dan efisiensi kerja, tanpa manajemen sumber daya manusia pembangunan suatu Negara tidak akan membawa hasil yang baik. Pegawai negeri dan non Pegawai negeri yang merupakan unsur aparatur Negara yang bertugas secara adil dan merata, menjaga kesatuan dan persatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945. Guna mencapai tujuan tersebut diperlukan pegawai negeri dan non pegawai negeri yang mempunyai kemampuan melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab guna memperoleh hasil kinerja yang baik dalam menyelenggarakan tugas pemerintah dan pembangunan. (Gibson, et al. dalam Sunyoto, 2014:64) .

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil menggunakan sistem pengisian daftar hadir manual dan sistem daftar hadir elektronik (*finger print*) sebagai alat untuk melakukan perekaman, registrasi dan pemutahiran Pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara), penatausahaan dan verifikasi laporan hasil rekapitulasi bulanan daftar hadir elektronik. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil melakukan koordinasi pengendalian administrasi dan teknis sistem daftar hadir elektronik (*finger print*) dengan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Pandeglang. Sedangkan sistem absensi manual dilakukan apabila sistem daftar hadir elektronik (*finger print*) mengalami kerusakan atau tidak berfungsi, pegawai ASN belum terdaftar dalam sistem hadir elektronik, sidik jari tidak terekam dalam sistem daftar hadir elektronik atau terjadi keadaan kahar (*force majeure*). Dengan demikian, adanya sistem absensi elektronik (*finger print*) subbagian umum dan kepegawaian akan mengetahui Pegawai yang datang terlambat, tidak melakukan absensi pada saat jam masuk kantor tetapi melakukan absensi saat jam pulang kantor, serta subbagian kepegawaian akan mengetahui para Pegawai yang tidak masuk kantor melalui Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Pandeglang, akan tetapi dalam sistem absensi elektronik ini subbagian umum dan kepegawaian tidak akan mengetahui berapa Pegawai yang tidak masuk karena izin, sakit, maupun yang sedang Dinas Luar secara langsung. Sedangkan dengan adanya sistem absensi manual, subbagian umum dan kepegawaian akan mengetahui berapa banyak Pegawai yang tidak mengisi absensi manual karena izin, sakit, cuti maupun tanpa keterangan (alpa) secara langsung dihari yang sama. jumlah seluruh Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pandeglang berjumlah 35 Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada tahun 2019. Pada bulan Desember 2019, sebanyak 11 Pegawai yang tidak mengisi absensi manual secara rutin dan sebanyak 24 Pegawai yang mengisi absensi manual secara rutin. Total ketidakhadiran Pegawai pada bulan Desember sebanyak 207 kali Pegawai Negeri Sipil tidak melakukan absensi manual, jumlah ini adalah jumlah yang paling tinggi daripada total ketidakhadiran Pegawai lima bulan sebelumnya, pada bulan November sebanyak 196 kali Pegawai tidak melakukan absensi manual. Selain itu, pengisian absensi manual untuk ketidakhadiran Pegawai pada minggu ke-4 (empat) cenderung meningkat pada setiap bulannya. Berbeda pada saat pengisian absensi manual pada minggu ke-1 (satu) dimana hanya ada beberapa Pegawai yang tidak melakukan absensi manual. Keterangan yang terdapat pada tabel 1.2, ada beberapa pegawai yang masuk kantor tetapi tidak mengisi absensi manual dan hanya melakukan absensi elektronik melalui *fingerprint*, seharusnya setiap

pegawai melakukan absensi secara manual dan elektronik. Dengan melakukan absensi manual, Kasi Kepegawaian dan Umum dapat mengetahui setiap pegawai yang Izin, Sakit, maupun yang Tanpa Keterangan atau sedang Dinas Luar. Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, Peneliti melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pandeglang”.

## KAJIAN PUSTAKA

Manajemen sumber daya manusia pada umumnya untuk memperoleh tingkat perkembangan karyawan yang setinggi-tingginya, hubungan kerja yang serasi di antara para karyawan dan penyatupaduan sumber daya manusia secara efektif atau tujuan efisiensi dan kerja sama sehingga diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu (Husein Umar dalam Sunyoto, 2012:1). Berikut ini beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia menurut beberapa ahli. Menurut Hasibuan (2011:10) Manajemen sumber daya manusia adalah : *“Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat”*.

Berdasarkan pengertian diatas, Manajemen Sumber Daya Manusia menitikberatkan pada bagaimana mengelola pegawai sebagai aset utama organisasi perusahaan karena keberhasilan organisasi perusahaan tergantung dari kinerja efektif dari pegawai itu sendiri. Sumber daya manusia sendiri sebagai salah satu sumber daya, seperti halnya sumber daya lainnya, merupakan masukan (*input*) yang diolah oleh organisasi dan menghasilkan keluaran (*output*). Organisasi dan manusia merupakan sistem terbuka karena dipengaruhi oleh lingkungannya. Manajemen SDM juga merupakan sistem terbuka yang dipengaruhi oleh lingkungan luar. Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. (Malayu S.P. Hasibuan, 2011:21).

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja seseorang dalam menjalankan pekerjaannya merupakan hal yang penting bagi keberhasilan suatu lembaga. Dalam hal ini perusahaan memerlukan sumber daya yang berkualitas untuk mencapai tujuan lembaga atau perusahaan. (Wirawan, 2015:5). Pegawai Negeri Sipil adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang telah ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. menggambarkan bagaimana ia berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan kata lain, kinerja seseorang terkait dengan bagaimana ia melakukan tugas dan hasil yang telah diraih. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja Pegawai Negeri Sipil merupakan prestasi kerja yang dicapai oleh Pegawai Negeri Sipil berdasarkan kompetensi yang dimilikinya pada periode waktu 1 tahun dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan Pemerintah.

Mangkumanegara (2013:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut : Faktor Kemampuan, Secara psikologis, kemampuan (*ability*)

terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge + skill)*. Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*). Faktor Motivasi, Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). **Jenis-jenis penilaian kinerja** menurut Rivai dan Sagala (2011:562) sebagai berikut: Penilaian hanya oleh atasan : dapat dilakukan secara cepat dan langsung, dapat mengarah kedistorsi karena pertimbangan-pertimbangan pribadi. Penilaian oleh kelompok lini : atasan dan atasannya lagi bersama-sama membahas kinerja dari bawahannya yang dinilai. Objektivitasnya lebih akurat dibandingkan jika hanya oleh atasan sendiri dan individu yang dinilai tinggi dapat mendominasi penilaian. Penilaian oleh kelompok staf : atasan meminta suatu atau lebih individu untuk bermusyawarah dengannya. Atasan langsung yang membuat keputusan akhir seperti penilaian gabungan yang masuk akal dan wajar. Penilaian melalui keputusan komite : sama seperti pola sebelumnya kecuali bahwa manajer yang bertanggung jawab tidak lagi mengambil keputusan akhir, akhir hasilnya didasarkan pada pilihan mayoritas misalnya memperluas pertimbangan yang ekstrim dan memperlemah integritas manajer yang bertanggung jawab. Penilaian berdasarkan peninjauan lapangan : sama seperti pada kelompok staf, namun melibatkan wakil dari pinjaman wakil dari pimpinan pengembangan atau departemen SDM yang bertindak sebagai peninjau yang independent misalnya membawa satu pikiran yang tetap kedalam suatu penilaian lintas sektor yang besar. Penilaian oleh bawahan dan sejawat, mungkin terlalu subjektif dan mungkin digunakan sebagai tambahan pada metode penilaian yang lain.

**Prosedur Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil**, Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Sasaran Kerja Pegawai adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang Pegawai Negeri Sipil sebagaimana yang dimaksud meliputi aspek-aspek sebagai berikut : Kualitas, Waktu, Biaya. **Perilaku Kerja**, Perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. aspek-aspek sebagai berikut : Orientasi pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, Kerjasama, Kepemimpinan. **Tujuan Penilaian Kinerja** Menurut Sedarmayanti (2017:264) Penilaian kinerja bertujuan untuk: Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan, Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/rencana karirnya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan. Dapat disimpulkan bahwa tujuan dari penilaian kinerja adalah untuk mengetahui seberapa besar Pegawai memiliki rasa tanggungjawab terhadap tugas yang diberikan oleh atasan, dan mempermudah atasan untuk melihat seberapa baik dan cakap Pegawai tersebut dalam mengerjakan setiap tugas yang diberikan.

Secara umum, menurut Wirawan (2015:54) **dimensi kinerja** dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan. **Lingkungan kerja** merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Pengertian lingkungan kerja disini adalah segala

sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Menurut Sedarmayanti (2009:26) “Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik”: **Lingkungan kerja fisik** adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. **Lingkungan kerja non fisik** adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun dengan kerja, atau pun dengan bawahan (Sedarmayanti, 2009:26). kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Pada review penelitian terdahulu dapat diuraikan sebagai berikut : Pada skripsi peneliti A dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT. Multimas Nabati Asahan, hasil penelitian pada judul skripsi tersebut adalah bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan serta Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Persamaan antara Peneliti A dan Penulis yaitu pada penggunaan teori Disiplin kerja dan metode penelitian. Sedangkan Perbedaan antara peneliti A dengan Penulis yaitu Peneliti A tidak menggunakan variabel X Lingkungan kerja dan variabel Y Kinerja, penggunaan pada teori yang dipakai serta perbedaan pada obyek penelitian. Pada judul skripsi peneliti B, hasil penelitian pada Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (studi kasus pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan), adalah: Berdasarkan hasil uji pada variabel lingkungan kerja pegawai Pusdiklat Kemendikbud secara parsial tidak signifikan dan berkontribusi negatif terhadap kinerja pegawai Berdasarkan hasil uji pada variabel disiplin kerja pegawai Pusdiklat Kemendikbud secara parsial berpengaruh signifikan dan berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai. Kedua variabel independen yaitu lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama (stimultan) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Persamaan dalam penelitian ini adalah Peneliti B dan Penulis sama-sama menggunakan judul yang sama, persamaan pada metode penelitian dan persamaan pada penggunaan teori kinerja dan lingkungan kerja. Sedangkan perbedaannya yaitu pada objek penelitian dan penggunaan pada teori lain yang dipakai. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam kalimat pertanyaan. (Sugiyono, 2017:63). Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Hipotesis 1 :  $H_{01}$  = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai,  $H_{a1} \neq$  Terdapat pengaruh yang signifikan dari Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Hipotesis 2 :  $H_{02}$  = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai,  $H_{a2} \neq$  Terdapat pengaruh yang signifikan dari Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Hipotesis 3 :  $H_{01.2}$  = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.  $H_{a1.2} \neq$  Terdapat pengaruh yang signifikan dari Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif disebut sebagai metode positivistic karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Metode ini digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017:8). Penelitian ini termasuk sebagai penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang dilakukan untuk mencari hubungan satu atau lebih variabel independen atau bebas (X) terhadap variabel dependen atau terikat (Y). Penelitian ini mencari hubungan atau pengaruh sebab-akibat, antara variabel independen (X) adalah lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap variabel dependen (Y) adalah kinerja. Penelitian ini ditujukan kepada ASN (Aparatur Sipil Negara) yang bekerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Capil) Kabupaten Pandeglang dengan total keseluruhan 35 Pegawai Negeri Sipil. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner dengan para pegawai yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti. Variabel yang diteliti dan dianalisis adalah lingkungan kerja dan disiplin kerja (X) dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai (Y).

Menurut Sugiyono (2014:148), **populasi** adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek-obyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Sugiyono (2014:62), menyatakan bahwa “**Sampel** adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Agar sampel yang diambil representatif, maka diperlukan teknik pengambilan keputusan sampel. Penentuan sampel perlu dilakukan dengan cara yang dapat dipertanggungjawabkan untuk mendapatkan data yang benar, sehingga kesimpulan yang diambil dapat dipercaya. Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah seluruh pegawai negeri sipil yang ada di Disduk Capil (Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil) Kab. Pandeglang dengan total jumlah 35 pegawai karena metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel yang apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Menurut Sugiyono (2014:131) **Data Primer** adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. **Data Sekunder** adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam publikasi. **Variabel penelitian** adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh Peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Untuk mendukung hasil penelitian, data yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner akan di analisis rumus-rumus atau dengan aturan yang ada sesuai dengan pendekatan Peneliti. uji kualitas data : uji validitas, uji reliabilitas. uji asumsi klasik : uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas. uji hipotesis : uji statistik  $t$  (uji parsial), uji statistik  $f$  (uji stimultan), uji koefisien korelasi berganda ( $r$ ), koefisien determinasi ( $r^2$ ), analisis regresi linier berganda.

## PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan 2 variabel independen (bebas) yaitu lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) serta 1 variabel dependen (terikat) kinerja pegawai (Y). Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner dengan memakai

sampel jenuh karena semua jumlah populasi dijadikan sebagai sampel sebanyak 35 pegawai negeri sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Pandeglang dengan hasil uji hipotesis nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan  $F_{hitung}$  sebesar  $22,969 > F_{tabel}$  3,28, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara bersama-sama. Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 58,9%. Sedangkan sisanya sebesar 41,1% dijelaskan oleh faktor lain atau variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Aditya Nur Pratama (2016) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Razer Brothers”. Dengan hasil yang menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan Lingkungan Kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini dapat dilihat dari tanggapan responden yang menyatakan bahwa Hubungan antara pegawai/kelompok kerja terjalin dengan baik yang berarti dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sama halnya dengan tanggapan responden mengenai disiplin kerja yang menyatakan bahwa pegawai dapat memanfaatkan waktu kerja dengan baik sehingga pegawai dapat meningkatkan kinerja serta kualitas kerja dengan baik.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial, variabel lingkungan kerja terdapat pengaruh yang signifikan dan berkontribusi normal terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pandeglang. Ditandai dengan perolehan hasil uji t dengan nilai  $t_{hitung}$  variabel lingkungan kerja sebesar  $4,247 > t_{tabel}$  2,037 Sedangkan nilai signifikansi lingkungan kerja  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_{a1}$  diterima dan  $H_{01}$  ditolak. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial, variabel disiplin kerja terdapat pengaruh yang signifikan dan berkontribusi normal terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pandeglang. Ditandai dengan perolehan hasil uji t dengan nilai  $t_{hitung}$  variabel disiplin kerja sebesar  $2,667 > t_{tabel}$  2,037. Sedangkan nilai signifikansi disiplin kerja  $0,012 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_{a2}$  diterima dan  $H_{02}$  ditolak. **Secara simultan variabel lingkungan kerja dan variabel disiplin kerja** berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pandeglang. Dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan  $F_{hitung}$  sebesar  $22,969 > F_{tabel}$  3,28), sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_{a3}$  diterima dan  $H_{03}$  ditolak.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU:

- Ghozali, Imam. (2016). *“Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23”*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Edisi 8.
- Handoko T. Hani. (2012). *“Manajemen”*. Yogyakarta: BPF- Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P Malayu. (2017). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta : Bumi Aksara.

- Hasibuan, S.P Malayu. (2011). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *“Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)”*. Cetakan ke-1. Jakarta : Raja Grafindo.
- Mangkunegara A. Anwar Prabu. (2001). *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkumanegara, A. Anwar Prabu. (2015). *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal. (2008). *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal, dan Ella Sagala. (2011). *“Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan”*. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Sedarmayanti. (2009). *“Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja”*. Bandung : Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *“Tata Kerja dan Produktivitas Kerja”*. Bandung :
- Mandar Maju, Sudaryono. (2014). *“Budaya dan Perilaku Organisasi”*. Jakarta Pusat : Lantera Ilmu Cendikia.
- Sutrisno, Edy (2016). *“Maanajemen Sumber Daya Manusia”*. Jilid 1 dan , ed. 13. Jakarta : Erlangga.
- Sugiyono.(2014). *“Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D”*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan ke-25. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2014). *“Teori, Kuesioner, dan Analisis Data SUMBER DAYA MANUSIA (Praktik Penelitian)”*. Yogyakarta.
- Sunyoto, Danang. (2012). *“Sumber Daya Manusia (Praktek Penelitian)”*. Yogyakarta.
- Wibowo. (2011). *“Manajemen Kinerja”*. Cetakan ke-4. Jakarta : Rajawali Pers.
- Wirawan. (2015). *“Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi dan Penelitian”*. Jakarta : Salemba Empat.

**SKRIPSI:**

- Azar, Sariah. (2017). “Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pabrik kelapa sawit PT. Multimas Nabati Asahan”. Diunduh dari : <http://repository.uinsu.ac.id/3069/1/Azar%20Sariah.pdf>
- Bahriyah, (2015). “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Vopak Terminal Merak”. Sumber : Kampus STIA Banten.
- Desy, Riskawati. (2017). “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gresik”. Diunduh dari : <http://eprints.umg.ac.id/2332/>.
- Disa, Vania. (2012). “Analisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan deputy bidang pengkajian dan penanganan sengketa dan konflik pertanahan badan pertanahan nasional republik indonesia”. Diunduh dari : <http://lib.ui.ac.id/fie?file=digital.20320258-S-PDF-Disa%20Vania.pdf>.
- Tiya, Intan Permatasari. (2018). “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan)”. Diunduh dari : <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/40765>.
- Pratama, Nur Aditya. (2016). “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Diunduh dari : **UNDANG-UNDANG PERATURAN PEMERINTAH** : Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Bupati Pandeglang Nomor 23 Tahun 2016 Tentang Disiplin Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pandeglang.

#### **JURNAL :**

- Dwi Agung, N. (2013). *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*. Jurnal *Economia*, 9 (2) , 191-200.
- Noor, Rika Dinata I, dkk. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Karayawan (studi pada karyawan PDAM Kota Malang)*. JAB, 58 (2) , 84-92.