



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Balai Penjaminan Mutu Pendidikan DKI Jakarta

Andri Prana Joni^{1*}, Syahrial Addin², Yulia Mujiaty³

¹⁻³Prodi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta, Indonesia

Email: andriprana02@gmail.com^{1*}

Alamat: Jl. Margonda Raya No.28, Pondok Cina Kecamatan Beji, Kota Depok, Jawa Barat, Indonesia 16422

**Penulis Korespondensi*

Abstract. *This study aims to analyze the influence of work environment and work discipline on employee performance at the DKI Jakarta Education Quality Assurance Center (BPMP). A conducive work environment and a high level of discipline are two crucial factors in supporting work productivity and effectiveness, especially in government agencies that focus on improving the quality of education. The research method used was an associative quantitative approach with a total sampling technique for the entire population, namely 87 BPMP employees. Data collection was carried out through the distribution of questionnaires, and data analysis included validity, reliability, classical assumption, multiple regression, t-test (partial), F test (simultaneous), and determination coefficient. The results of the study show that the work environment and work discipline have a positive and significant influence on employee performance, both partially and simultaneously. A comfortable work environment can increase motivation and morale, while high work discipline encourages responsibility and punctuality in the execution of tasks. These findings make an important contribution to the management of BPMP DKI Jakarta in designing a strategy to improve performance through improving the work environment and strengthening the discipline culture. This research is also a reference for the development of human resource policies that are oriented towards achieving optimal performance in the education sector.*

Keywords: *Employee Performance; Quality Of Education; Resource Management; Work Discipline; Work Environment*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Balai Penjaminan Mutu Pendidikan (BPMP) DKI Jakarta. Lingkungan kerja yang kondusif dan tingkat disiplin yang tinggi merupakan dua faktor krusial dalam mendukung produktivitas dan efektivitas kerja, khususnya di instansi pemerintahan yang berfokus pada peningkatan mutu pendidikan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif asosiatif dengan teknik total sampling terhadap seluruh populasi, yaitu 87 karyawan BPMP. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, dan analisis data mencakup uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Lingkungan kerja yang nyaman mampu meningkatkan motivasi dan semangat kerja, sementara disiplin kerja yang tinggi mendorong tanggung jawab dan ketepatan waktu dalam pelaksanaan tugas. Temuan ini memberikan kontribusi penting bagi manajemen BPMP DKI Jakarta dalam merancang strategi peningkatan kinerja melalui pembenahan lingkungan kerja dan penguatan budaya disiplin. Penelitian ini juga menjadi referensi bagi pengembangan kebijakan sumber daya manusia yang berorientasi pada pencapaian kinerja optimal di sektor pendidikan.

Kata kunci: Disiplin kerja; Kinerja karyawan; Lingkungan kerja; Manajemen sumberdaya; Mutu pendidikan

1. LATAR BELAKANG

Organisasi di berbagai sektor didunia saat ini perlu terus meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja mereka untuk bersaing dengan persaingan dan memenuhi kebutuhan masyarakat yang semakin kompleks. Kinerja sumber daya manusia yang optimal adalah komponen penting dalam mencapai tujuan Perusahaan. Tidak hanya kemampuan dan keahlian

pribadi seorang karyawan yang mempunyai kinerja mereka, tetapi banyak faktor dari sumber luar, seperti lingkungan kerja dan disiplin yang diterapkan di tempat kerja.

Kinerja karyawan sangat penting bagi keberhasilan program peningkatan mutu Pendidikan di pemerintahan, khususnya Lembaga seperti Balai Penjaminan Mutu Pendidikan (BPMP) Jakarta. BPMP Jakarta adalah Lembaga pelaksana teknis yang bertanggung jawab untuk memastikan kualitas Pendidikan di DKI Jakarta. Tidak hanya diperlukan karyawan yang memiliki kemampuan, tetapi mereka juga harus memiliki etos kerja yang tinggi dan memiliki lingkungan kerja yang mendukung. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian tentang bagaimana disiplin kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Ini akan digunakan sebagai dasar untuk mengambil tindakan strategis untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan di BPMP Jakarta.

Menurut (Husna & Prasetya, 2024) lingkungan kerja adalah lingkungan kerja didalam sebuah organisasi memegang peranan penting dan perlu mendapatkan perhatian dalam manajemen. Meskipun lingkungan tersebut tidak secara langsung terlibat dalam proses produksi, keberadaannya tetap dapat memberikan pengaruh signifikan kepada karyawan yang sedang menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, lingkungan kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kinerja yang baik. Sedangkan lingkungan kerja yang kurang memadai atau buruk akan menurunkan Tingkat kinerja karyawan.

Salah satu elemen yang memberi dampak hasil kinerja karyawan ialah kepatuhan terhadap aturan yang diterapkan di tempat kerja. disiplin juga dapat diartikan sebagai Tindakan maupun perilaku yang menunjukkan kepatuhan terhadap ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Penelitian terdahulu menurut Hasyim dalam (Safrila & Oktiani, 2024) disiplin kerja muncul sebagai hasil dari adanya rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh setiap individu. Maka dari itu kinerja karyawan yang baik juga perlu memiliki sikap disiplin yang tinggi. Jika karyawan disiplin pada pekerjaannya serta pada waktu bekerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja ataupun kinerja karyawannya.

Balai Penjaminan Mutu Pendidikan atau disingkat menjadi BPMP, ialah Lembaga yang berada dibawah Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, dan Pendidikan Menengah. Tugas utama lembaga ini ialah guna memastikan dan meningkatkan kualitas Pendidikan pada anak usia dini, Pendidikan dasar, Pendidikan menengah, serta Pendidikan masyarakat di wilayah operasionalnya. Hasil pengamatan di Balai Penjaminan Mutu Pendidikan (BPMP) Jakarta menunjukkan adanya permasalahan terkait lingkungan dan disiplin kerja yang berdampak pada kinerja karyawan. Dari sisi lingkungan kerja, ditemukan

fasilitas yang kurang memadai, seperti pendingin ruangan yang tidak berfungsi dan beberapa unit komputer yang rusak sehingga menghambat aktivitas kerja. Sementara itu, dari aspek disiplin, masih terdapat karyawan yang belum memulai pekerjaan tepat waktu sesuai jam kerja yang ditetapkan. Kondisi ini mencerminkan rendahnya kepatuhan terhadap aturan serta kurang optimalnya dukungan lingkungan kerja, yang pada akhirnya berpotensi menurunkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan diatas maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Balai Penjaminan Mutu Pendidikan DKI Jakarta”

2. KAJIAN TEORITIS

Landasan Teori

Lingkungan Kerja

Menurut affandi dalam (Caraka & Azis, 2024) Lingkungan Kerja merujuk pada kondisi di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja mereka dalam menjalankan pekerjaan seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Menurut Reksohadiprojo dan Gitosudarmo menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja adalah situasi maupun keadaan di area kerja yang perlu dikelola dengan baik sehingga tidak mengganggu pekerjaan para karyawan serta, guna meningkatkan produktifitas dan berkurangnya biaya produksi tiap tahun. (Ramdhona et al., 2022).

Beberapa dimensi dan indikator lingkungan kerja menurut samson dalam (Hermawan, 2024) yaitu :

- a. Hubungan pegawai merujuk pada komunikasi, kerja sama antar individu dan elemen penting yang berpengaruh besar terhadap kenyamanan, produktivitas, dan kinerja karyawan. Hubungan karyawan mempunyai indikator yaitu :
 - 1) Kemampuan kepemimpinan
 - 2) Distribusi informasi yang baik
- b. Tingkat Kebisingan Lingkungan kerja berkaitan dengan intensitas suara atau bunyi yang ada di tempat kerja. Tingkat kebisingan kerja memiliki indikator sebagai berikut:
 - 1) Suasana bising
- c. Peraturan kerja merupakan sekumpulan aturan, tata cara, dan kebijakan yang ditetapkan oleh organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang teratur. Peraturan kerja memiliki indikator sebagai berikut :
 - 1) pengaruh baik.

- 2) Pengembangan karir.
- 3) Pegawai dapat bekerja dengan baik.
- d. Sirkulasi udara yaitu proses aliran dan pertukaran udara didalam area kerja untuk menjaga agar tetap segar, bersih, dan sehat. Sirkulasi udara memiliki indikator sebagai berikut :
 - 1) Ventilasi cukup
 - 2) Pemasangan kipas angin atau AC
- e. Keamanan dalam aspek lingkungan kerja merujuk pada keadaan dimana tempat kerja dirancang untuk melindungi dari bahaya yang dapat mengancam keselamatan fisik dan mental. Keamanan mempunyai indikator yaitu:
 - 1) Ketenangan
 - 2) Kenyamanan

Disiplin Kerja

Menurut Rivai dan sagala dalam (Suryawan & Salsabilla, 2022) disiplin kerja dapat diartikan sebagai sarana bagi manajer guna berkomunikasi dengan karyawannya agar merubah perilaku lalu untuk menambah kesadaran dan kesediaan dalam mentaati peraturan dan ketentuan Perusahaan.

Menurut Sutrisno dalam (Arif et al., 2020) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesiapan dan keikhlasan seseorang untuk mematuhi segala aturan yang berlaku di sebuah organisasi. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tercapainya tujuann organisasi, sementara disiplin yang merosot akan menjadi hambatan dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Beberapa dimensi dan indikator disiplin kerja menurut (Paryanti, 2021) adalah sebagai berikut : Frekuensi kehadiran, dengan indikator: kehadiran karyawan tetap waktu di tempat kerja dan absensi. Tingkat kewaspadaan karyawan, dengan indikator: kewaspadaan dan hati-hati dalam bekerja, menjaga dan merawat peralatan kerja.Ketaatan pada peraturan kerja, dengan indikator: pemahaman karyawan atas peraturan kerja dan pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Kinerja Karyawan

Menurut (Maharani et al., 2023) mengungkapkan pendapat yaitu kinerja karyawan adalah kapasitas, keahlian dan hasil kerja yang diperlihatkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan kerja. Kinerja karyawan bisa dinilai melalui pencapaian target yang telah ditetapkan, produktivitas kerja, kualitas hasil kerja, serta kerja dalam tim.

Menurut (Harsono et al., 2023) Kinerja Karyawan adalah ukuran sejauh mana seorang karyawan berhasil memenuhi sasaran dan standar yang telah ditentukan oleh Perusahaan maupun organisasi tempat mereka bekerja. Kinerja Karyawan juga dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya di dalam suatu organisasi.

Beberapa dimensi dan indikator kinerja karyawan menurut (Paryanti, 2021) yaitu :

- a. Kualitas kerja dengan Indikator
 - 1) Kerapihan
 - 2) Ketelitian
- b. Kuantitas Kerja dengan Indikator
 - 1) Kecepatan.
 - 2) Kemampuan.
- c. Tanggung Jawab dengan Indikator
 - 1) Hasil Kerja
 - 2) Mengambil Keputusan
- d. Kerja Sama dengan Indikator
 - 1) Jalinan Kerja sama
 - 2) Kekompakan
- e. Inisiatif dengan indikator :
 - 1) Kemampuan mengatasi masalah tanpa mengganggu perintah atasan

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan design penelitian dengan metode kuantitatif teknik asosiatif yang berguna untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. (Sugiyono, 2024). Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan selanjutnya menunjukkan hipotesis penelitian berdasarkan teori yang relevan. Untuk teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan observasi, wawancara dan juga studi pustaka. Dengan menggunakan uji uji sebagai berikut yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Heterokedastisitas, Uji Multikolinearitas, Uji Analisis Linear Berganda, Uji T, Uji F, Uji Koefisien Determinasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas.

Variabel	R hitung	R tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,673	0,210	Valid
	0,821	0,210	Valid
	0,633	0,210	Valid
	0,785	0,210	Valid
	0,666	0,210	Valid
	0,560	0,210	Valid
	0,714	0,210	Valid
	0,705	0,210	Valid
	0,374	0,210	Valid
	0,535	0,210	Valid
	0,363	0,210	Valid
	0,580	0,210	Valid
	0,513	0,210	Valid
	0,635	0,210	Valid
Disiplin Kerja (X2)	0,568	0,210	Valid
	0,692	0,210	Valid
	0,525	0,210	Valid
	0,677	0,210	Valid
	0,528	0,210	Valid
	0,353	0,210	Valid
	0,497	0,210	Valid
	0,489	0,210	Valid
	0,514	0,210	Valid
	0,495	0,210	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,486	0,210	Valid
	0,479	0,210	Valid
	0,629	0,210	Valid
	0,471	0,210	Valid
	0,461	0,210	Valid

Diketahui setiap item pada masing-masing variabel diatas R hitung telah melebihi R tabel yaitu diatas 0,210. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa uji ini dikatakan valid dan memenuhi syarat uji validitas.

Uji Reliabilitas**Tabel 2.** Uji Reliabilitas.

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,851	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,708	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,633	0,60	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS, 2025.

Berdasarkan tabel diatas terlihat nilai Cronbach's Alpha lingkungan kerja sebesar 0,851 disiplin kerja sebesar 0,708 dan kinerja karyawan sebesar 0,633. Angka tersebut telah memenuhi kriteria pada uji reliabilitas yaitu sebesar 0,60. Dapat disimpulkan bahwa uji ini dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik**Uji Normalitas****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		87
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.95021426
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.076
	Negative	-.050
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Gambar 1. Uji Normalitas.

Berdasarkan gambar diatas terlihat nilai asym.sig (2 tailed) pada uji kolmogorov– smirnov memperoleh nilai sebesar 0,200 angka tersebut telah memenuhi kriteria pengujian uji normalitas yaitu sebesar 0,05. Dapat disimpulkan uji ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas**Coefficients^a**

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja	.817	1.224
	Disiplin Kerja	.817	1.224

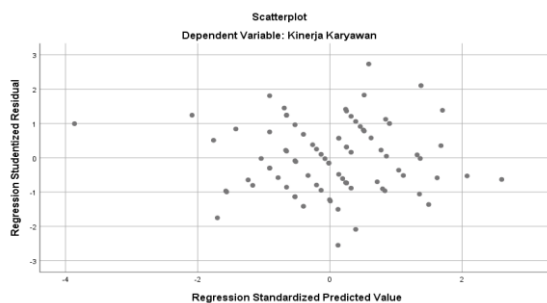
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar 2. Uji Multikolinearitas.

Sumber : Data Olahan SPSS, 2025.

Berdasarkan gambar diatas, terlihat nilai Tolerance pada masing-masing variabel sebesar 0,817 ($> 0,100$) dan nilai VIF sebesar 1,224 ($< 10,000$). Angka tersebut telah memenuhi kriteria pengujian uji multikolinearitas. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa uji ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas.

Sumber : Data Olahan SPSS, 2025.

Berdasarkan gambar diatas terlihat pada uji Scatterplot menunjukkan titik-titik menyebar diatas angka 0 dan di bawah angka 0. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa uji ini tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	10.770	1.441		.000
	Lingkungan Kerja	.410	.032	.654	.000
	Disiplin Kerja	.266	.032	.412	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar 4 Uji Analisis Regresi Linier Berganda.

Sumber : Data Olahan SPSS, 2025.

Berdasarkan gambar diatas maka dapat dijabarkan persamaan regresi nya sebagai berikut :

$$Y = a + B_1 X_1 + B_2 X_2 + e$$

$$Y = 10,770 + 0,410 X_1 + 0,266 X_2 + e$$

Perhitungan diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Nilai costanta sebesar 10,770 dengan angka tersebut dapat diketahui bahwa jika variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja bernilai nol maka nilai kinerja karyawan sebesar 10,770. nilai koefisien regresi linier positif sebesar 0,410 untuk variabel lingkungan kerja, setiap peningkatan satu satuan lingkungan kerja akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,410 satuan. Menurut nilai koefisien regresi linier positif sebesar 0,266 untuk variabel

disiplin kerja, setiap peningkatan satu satuan pada disiplin kerja akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,266 satuan.

Uji Hipotesis

Uji *T* (Parsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	10.770	1.441		.000
	Lingkungan Kerja	.410	.032	.654	13.023
	Disiplin Kerja	.266	.032	.412	8.201

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar 5. Uji Hipotesis Parsial.

Sumber : Data Olahan SPSS, 2025.

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat pada hasil *t* hitung Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 13,023 > *t* tabel 1,988. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak, artinya lingkungan kerja (X_1) pada BPMP DKI Jakarta secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan (Y). Selanjutnya, *t* hitung pada disiplin kerja (X_2) sebesar 8,201 > *t* tabel 1,988. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak, artinya disiplin kerja (X_2) pada BPMP DKI Jakarta secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan (Y).

Uji *F* (Simultan)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	371.407	2	185.704	200.890
	Residual	77.650	84	.924	
	Total	449.057	86		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Gambar 6 Uji Hipotesis Simultan.

Sumber : Data Olahan Penulis, 2025.

Dari gambar diatas menunjukkan bahwa hasil uji *F* memiliki nilai *F* hitung sebesar 200,890 (> *F* tabel 3,10) dan memiliki nilai sig 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima yang artinya variabel lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada BPMP DKI Jakarta.

Uji Koefisien Determinasi R²

Uji Koefisien Determinasi Parsial

Lingkungan Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.830 ^a	.689	.685	1.283

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Gambar 7. Uji Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja.

Sumber : Data Olahan Penulis, 2025.

Berdasarkan data statistik diatas, hasil uji koefisien determinasi R square parsial pada variable lingkungan kerja sebesar 0,689 atau 68,9% yang artinya secara parsial lingkungan kerja pengaruh sebesar 68,9% terhadap kinerja karyawan, 31,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di bahas dalam penelitian ini.

Disiplin Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.691 ^a	.478	.472	1.661

a. Predictors: (Constant), 'Disiplin Kerja

Gambar 8. Uji Koefisien Determinasi Disiplin Kerja.

Sumber : Data Olahan Penulis, 2025.

Berdasarkan data statistik diatas, hasil uji koefisien determinasi R *square* parsial pada variable lingkungan kerja sebesar 0,478 atau 47,8% yang artinya secara parsial lingkungan kerja pengaruh sebesar 47,8% terhadap kinerja karyawan, 52,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di bahas dalam penelitian ini.

Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.909 ^a	.827	.823	.961

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja , Lingkungan Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar 9. Uji Koefisien Determinasi Simultan.

Sumber : Data Olahan Penulis, 2025.

Berdasarkan data statistik diatas, hasil uji koefisien determinasi R square sebesar 0,827 atau 82,7% yang artinya secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh

sebesar 82,7% terhadap kinerja karyawan, 17,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di bahas dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Uji statistik hipotesis parsial (Uji T) Variabel lingkungan kerja (X_1) memiliki nilai T hitung sebesar 13,023 yang melebihi T tabel $<1,998$. Dan memiliki nilai sig 0,000 nilai sig tersebut sudah dibawah 0,05. Yang artinya variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. dapat disimpulkan bahwa H_0 1 ditolak dan H_a 1 diterima. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang diteliti oleh (Afifah & Gracia, 2025) pada penelitian tersebut menghasilkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Uji statistik hipotesis parsial (Uji T) Variabel disiplin kerja (X_2) Memiliki nilai T hitung sebesar 8,201 yang melebihi T tabel $<1,988$. Dan memiliki nilai sig 0,000 nilai sig tersebut sudah dibawah 0,05. Yang artinya variabel Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. dapat disimpulkan bahwa H_0 1 ditolak dan H_a 1 diterima. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang diteliti oleh (Wulandari et al., 2025) pada penelitian tersebut menghasilkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Uji statistik hipotesis simultan (Uji F) Variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja, memiliki nilai F Hitung ($200,890 > 3,10$) dan memiliki nilai sig 0,000 nilai sig tersebut sudah dibawah 0,05. Yang artinya Variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa H_0 3 ditolak dan H_a 3 diterima. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang diteliti oleh (Fauziah et al., 2020) pada penelitian tersebut menghasilkan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Balai Penjaminan Mutu Pendidikan (BPMP) DKI Jakarta. Lingkungan kerja yang nyaman, tertata, dan mendukung mampu meningkatkan motivasi serta efektivitas karyawan dalam melaksanakan tugas. Selain itu, disiplin kerja juga terbukti

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tingkat kedisiplinan yang tinggi mendorong terciptanya keteraturan, tanggung jawab, dan konsistensi dalam penyelesaian pekerjaan. Secara simultan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa kedua faktor tersebut saling melengkapi dalam menciptakan kinerja optimal, sehingga dapat dijadikan dasar dalam peningkatan manajemen sumber daya manusia di BPMP DKI Jakarta.

Saran

Penelitian ini menyarankan agar pihak manajemen BPMP terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja dengan menyediakan fasilitas yang memadai dan menciptakan suasana yang nyaman sehingga mampu menunjang aktivitas pegawai. Selain itu, penerapan disiplin kerja perlu diperkuat melalui peraturan yang jelas, teladan dari pimpinan, serta pengawasan yang konsisten agar karyawan lebih patuh terhadap aturan yang berlaku. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain di luar lingkungan kerja dan disiplin kerja, seperti motivasi, budaya organisasi, maupun faktor kepemimpinan, guna memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, M., & Gracia, B. A. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Yan Sinergi Langgeng Kabupaten Tangerang. *Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*. <https://doi.org/10.54371/jms.v4i1.811>
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. L. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119. <http://jurnal.abulyatama.ac.id/index.php/humaniora/article/view/515>
- Caraka, R. N., & Azis, A. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi di PT. Polindo Utama Kabupaten Tangerang. *Journal of Management and Innovation Entrepreneurship (JMIE)*, 1(2), 248–254. <https://doi.org/10.59407/jmie.v1i2.373>
- Fauziah, S., Ali, S., & Ediwarman. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Keo San Indonesia. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 1(2), 101–113. <https://doi.org/10.35912/simo.v1i2.671>
- Haris, I., & Santoso, S. (2024). Pengaruh pelatihan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di sektor pelayanan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya*, 3(1), 29–39. <https://doi.org/10.31506/jmsd.v3i1.1023>
- Harsono, Y., Munarsih, N. A., Estiana, R., & Giswi Karomah, N. (2023). The effect of work discipline and motivation on employee performance. *089652630553*, 22–30. <https://doi.org/10.46254/bd05.20220363>
- Hermawan, E. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja terhadap kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173–180. <https://doi.org/10.31599/dn4eq582>

- Luthfi Umamul Husna, & Bangun Putra Prasetya. (2024). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 19–28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Maharani, A., Damayanti, S. A., & Sitepu, S. K. (2023). Karyawan produksi offset (Studi pada PT. National Label). 4(1), 9–16. <https://doi.org/10.51875/jibms.v4i1.227>
- Paryanti. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan toko buku Gramedia Matraman Jakarta. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 9–19. <https://doi.org/10.35968/ynmbs387>
- Ramdhona, T. S., Rahwana, K. A., & Sutrisna, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 891–914. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.119>
- Safрила, A., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(1), 35–49. <https://doi.org/10.62421/jibema.v2i1.51>
- Sugiyono. (2024). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D* (Edisi kedua). ALFABETA.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Wulandari, D. B. P., Fadiliyanti, L., & Husni, V. H. (2025). Pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga kerja kontrak di sekretariat daerah. 11(1), 89–97. <https://doi.org/10.29303/ekonobis.v11i1.217>