



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kecamatan Beji Depok

Asep Purnama

Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Alamat: Jl. Kramat Raya No.98, RT.2/RW.9,Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10450, Indonesia.

Korespondensi penulis: aseppurnama394@email.com

Abstract. *Beji District Office is 1 of 11 districts in the city of Depok which has the task of assisting the Mayor in coordinating the implementation of general government affairs, government affairs in the field of community empowerment and sub-districts as well as the delegation of some government affairs in other fields. The sample in the study was 38 respondents using saturated sampling techniques, all populations in this study were used as research samples. The data collection technique uses a questionnaire method with a Likert scale. Based on the results of this study, the variable Work Environment (X1) has a positive and significant influence on Employee Performance (Y) obtained from the calculation of the ttable > (4.217 > 1.690) with a significance level of 0.001 < 0.05. The Work Discipline Variable (X2) has a positive and significant influence on Employee Performance (Y). This is shown from the results of the calculation of the tcount > ttable (5.176 > 1.690) with a significant level of 0.001 < 0.05. Simultaneously, the variables of Work Environment (X1) and the variables of Employee Performance (X2) have a positive and significant influence on Employee Performance (Y). This was obtained from the results of the calculation of Fcount of 171.585 with a significant level of 0.001 < 0.05 and Fcal > Ftabel (171.585 > 3.27). The results of the analysis of the determination coefficient (R2) obtained R Square of 0.907 or 90.7% were influenced by the variables of Work Environment (X1) and the variable of Work Discipline (X2) while the remaining 9.3% were influenced by other independent variables that were not studied in this study.*

Keywords: Employee Performance, Work Discipline, Work Environment

Abstrak. Kantor Kecamatan Beji merupakan 1 dari 11 kecamatan yang ada di kota Depok yang mempunyai tugas untuk membantu Walikota dalam mengoordinasikan penyelenggaraan pemerintahan urusan pemerintahan umum, urusan pemerintah bidang pemberdayaan masyarakat dan kelurahan serta pelimpahan sebagian urusan pemerintahan bidang lainnya. Sampel pada penelitian sebanyak 38 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh, semua populasi pada penelitian ini dijadikan sampel penelitian. Teknik pengumpulan data menggunakan metode kuesioner dengan skala likert. Berdasarkan hasil penelitian ini variabel Lingkungan Kerja (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh hasil perhitungan thitung > ttabel (4,217 > 1,690) dengan taraf signifikansi 0,001 < 0,05. Variabel Disiplin Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan thitung > ttabel (5,176 > 1,690) dengan taraf signifikan 0,001 < 0,05. Secara simultan variabel Lingkungan Kerja (X1) dan variabel Kinerja Karyawan (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini didapatkan dari hasil perhitungan Fhitung sebesar 171,585 dengan taraf signifikan 0,001 < 0,05 dan Fhitung > Ftabel (171,585 > 3,27). Hasil analisis koefisien determinasi (R2) diperoleh R Square sebesar 0,907 atau 90,7% dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja (X1) dan variabel Disiplin Kerja (X2) sedangkan sisanya 9,3% dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini .

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia menginginkan kinerja yang terbaik sesuai dengan standar& ketentuan perusahaan supaya mencapai kinerja yang di harapkan. Jika sumber daya manusia tersebut ingin meningkatkan kualitas yang terbaik, maka mempertimbangkan beberapa faktor seperti lingkungan kerja dan disiplin kerja supaya menunjang keunggulan sumber daya manusia didalamnya.

Menurut Afandi menjelaskan bahwa “lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan tugas yang diembankan kepada mereka. Misalnya, adanya Air Conditioner (AC), pencahayaan yang memadai, dan sebagainya”(Nurjaya, 2021).

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghargai, menghormati, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis serta harus melakukan apa yang harus dilakukan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya Sitorus (2021).

Kinerja (performance) ialah perilaku organisasional yang bersinggungan secara langsung dengan produksi barang/penyampaian jasa. Kinerja dibentuk melalui alih bahasa job performance atau actual performance, yang memuat definisi sebagai prestasi kerja atau prestasi yang sudah diperoleh individua tau sekelompok individu (FoEh & Papote, 2021)

2. KAJIAN TEORITIS

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangat mempengaruhi karyawannya dalam pelaksanakan tugasnya.Kondisi lingkungan kerja yang nyaman,aman dan mendukung akan membuat karyawan menjadi bersemangat dan bergairah dalam bekerja, dalam hal ini dapat memberi pengaruh positif pada kinerjanya. Dengan adanya semangat dan gairah dalam bekerja karyawan cenderung akan merasa puas dalam bekerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang banyak menimbulkan risiko atau tidak nyaman, dan tidak mendukung dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan akan menyebabkan merosotnya semangat dan gairah kerja, kemungkinan akan terjadi kesalahan dalam tugas, dan menurunnya produktivitas kerja. Nitisemito dalam (Ayunasrah et al., 2022). Menurut Sedarmayanti dalam (Ayunasrah et al., 2022) Dimensi Lingkungan kerja sebagai berikut:

- a. Penerangan / cahaya di tempat kerja
- b. Temperatur di tempat kerja
- c. Kelembaban udara tempat kerja
- d. Sirkulasi udara di sekitar
- e. Kebisingan di tempat kerja

Disiplin Kerja

Menurut Rivai dalam (Soejarminto & Hidayat, 2022) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku indikator. Indikator menurut Hasibuan, dalam (Putra & Aprianti, 2020b) Dimensi Disiplin Kerja sebagai berikut:

- a. Ketepatan Waktu
- b. Tingkat Kesetiaan / Kepatuhan
- c. Menggunakan peralatan kantor dengan baik
- d. Tanggung jawab dalam pekerjaan

Kinerja Karyawan

Menurut Desfitriady & pandini dalam (Eius Lestari & Desty Febrian, 2024) kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikan dengan para karyawan. Mathius dan Jakson dalam (Ichlapio Fitrianto, 2020) Dimensi Kinerja Karyawan sebagai berikut :

- a. Kuantitas
- b. Kualitas
- c. Ketepatan Waktu
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan Bekerjasama

Hipotesis

Hipotesis ialah jawaban sementara dari rumusan masalah karena hipotesis ini bersifat sementara.

- a. H1 : Pada Kantor Kecamatan Beji Depok, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. H2 : Pada Kantor Kecamatan Beji Depok, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. H3 : Pada Kantor Kecamatan Beji Depok, baik lingkungan kerja maupun disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu dengan mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Pengukuran yang menyeluruh terhadap variabel-variabel dari objek yang diperlukan supaya pendekatan penelitian kuantitatif dapat memberikan hasil yang dapat di terapkan pada waktu lokasi dan keadaan..

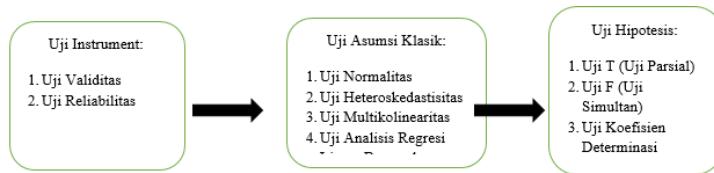
Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Alat penelitian yang digunakan untuk pengumpulan dan analisis data bersifat statistik kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan. Penelitian ini mengidentifikasi tiga variabel: dua variabel independen, yaitu lingkungan kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2), serta satu variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y).

Menurut Sugiyono dalam (Ekaputra, 2021) Definisi operasional adalah penentuan kontrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan kontrak, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran kontrak yang lebih baik .

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Skala
Lingkungan kerja (X^1) (Ayunasrah et al., 2022)	1. Penerangan cahaya 2. Temperatur di tempat kerja 3. Kelembapan udara di tempat kerja 4. Sirkulasi udara di sekitar 5. Kebisingan di tempat kerja	Skala Likert (1 – 5)
Disiplin Kerja (X^2) (Putra & Aprianti, 2020b)	1. Ketepatan waktu 2. Tingkat Kesetiaan / Kepatuhan 3. Menggunakan peralatan kantor dengan baik 4. Tanggung jawab dalam pekerjaan	Skala Likert (1 – 5)
Kinerja Karyawan (Y) (Ichlapio Fitrianto, 2020)	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan Bekerja sama	Skala Likert (1 – 5)

Sumber: Data primer diolah peneliti (2025)

**Gambar.1** Langkah Analisis Regresi Berganda

Uji Instrument dilakukan kepada 38 di Kantor Kecamatan Beji Depok . Pengukuran yang digunakan untuk mengukur instrumen atas tanggapan responden adalah menggunakan skala likert dengan interval. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah

- Analisis kuantitaif deskriptif, yaitu dengan menganalisis data kuantitaif yang telah diperoleh melalui observasi dan kuesioner pada Kantor Kecamatan Beji Depok.
- Menurut (Susanti et al., 2022) Analisis regresi berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen gaya kepemimpinan, komunikasi,dengan variabel kinerja karyawan. Regresi berganda digunakan untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan antara dua variabel bebas (X) atau lebih dengan sebuah variabel terikat (Y).

Persamaan untuk regresi berganda dapat dirumuskan antara lain:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

a = Konstanta

b = Koefisien masing-masing variabel

X_1 = Variabel bebas 1 (Lingkungan Kerja)

X_2 = Variabel bebas 2 (Disiplin kerja)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrument:

- Uji Validitas

Hasil uji validitas adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)			
X1.1	640	0,320	Valid
X1.2	783	0,320	Valid

X1.3	821	0,320	Valid
X1.4	628	0,320	Valid
X1.5	790	0,320	Valid
X1.6	805	0,320	Valid
X1.7	801	0,320	Valid
X1.8	781	0,320	Valid
X1.9	733	0,320	Valid
X1.10	777	0,320	Valid
Disiplin Kerja (X2)			
X2.1	792	0,320	Valid
X2.2	739	0,320	Valid
X2.3	839	0,320	Valid
X2.4	554	0,320	Valid
X2.5	689	0,320	Valid
X2.6	824	0,320	Valid
X2.7	791	0,320	Valid
X2.8	867	0,320	Valid
X2.9	663	0,320	Valid
X2.10	877	0,320	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Y.1	626	0,320	Valid
Y.2	797	0,320	Valid
Y.3	676	0,320	Valid
Y.4	504	0,320	Valid
Y.5	779	0,320	Valid
Y.6	740	0,320	Valid
Y.7	752	0,320	Valid
Y.8	738	0,320	Valid
Y.9	864	0,320	Valid
Y.10	839	0,320	Valid

Sumber : Hasil Penelitian olah data menggunakan SPSS Statistic 27, 2025

Seluruh variabel dapat dinyatakan valid karena menghasilkan data valid berdasarkan uji validitas untuk variabel Lingkungan Kerja, Disiplin kerja dan Kinerja Karyawan

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas berperan yaitu menilai apakah sebuah pernyataan dapat dianggap mampu diandalkan atau tidak dari indikator suatu variabel. Dalam penelitian, sebuah hasil dapat dianggap reliabel jika nilai stabilitas pernyataan lebih dari 0,6.

Tabel 3. Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Role of thum b	Kesimpulan
1	Lingkungan Kerja	0.916	> 0.60	Reliabel

2	Disiplin Kerja	0.922	> 0.60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0.907	> 0.60	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian olah data menggunakan SPSS Statistic 27, 2025

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas One Sample Kolmogorov – Smirnov Text

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,70549231
Most Extreme Differences	Absolute	,063
	Positive	,063
	Negative	-,058
Test Statistic		,063
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	,967
	99% Confidence Interval	Lower Bound Upper Bound
		,962 ,971

^a. Test distribution is Normal.
^b. Calculated from data.
^c. Lilliefors Significance Correction.
^d. This is a lower bound of the true significance.
^e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : Hasil Penelitian olah data menggunakan SPSS Statistic 27, 2025

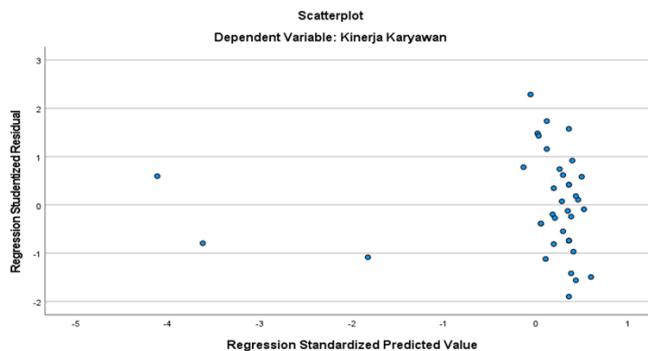
Diperoleh hasil uji normal tabel Asymp.Sig.(2-tailed) menghasilkan nilai 0,200 > 0,05.

Sehingga, dapat dikatakan bahwa variabel independen Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dalam penelitian ini tersebar secara normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedasitas berusaha untuk menentukan jika model regresi terdapat perbedaan dalam varians pada setiap residual.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Penelitian olah data menggunakan SPSS Statistic 27, 2025

c. Uji Multikolinearitas

Memiliki tujuan untuk menguji model regresi didapatkan korelasi antar variabel Independen/bebas. Hasil uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,413	2,092		2,587	,014	
	Lingkungan Kerja	,406	,096	,442	4,217	<,001	,241
	Disiplin Kerja	,471	,091	,542	5,176	<,001	,241

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian olah data menggunakan SPSS Statistic 27, 2025

Hasil uji multikolinearitas diatas menunjukkan bahwa hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini memperoleh nilai *Tolerance* yakni $0,241 > 0,10$. Dan nilai VIF $4,154 < 10$. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

d. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	5,413	2,092		2,587	,014
	Lingkungan Kerja	,406	,096	,442	4,217	<,001
	Disiplin Kerja	,471	,091	,542	5,176	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian olah data menggunakan SPSS Statistic 27, 2025

Persamaan regresi linear berganda penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = 5,413 + 0,406X_1 + 0,471X_2 + e$$

Uji Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Tabel 8. Uji T

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,413	2,092		2,587	,014	
	Lingkungan Kerja	,406	,096	,442	4,217	<,001	,241
	Disiplin Kerja	,471	,091	,542	5,176	<,001	,241

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian olah data menggunakan SPSS Statistic 27, 2025

Nilai signifikan untuk variabel Lingkunga kerja (X_1) adalah 0,01. Hasil lebih kecil dari 0,05 ($0,01 < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif Lingkungan kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y). Variabel Disiplin kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y): Nilai signifikan untuk variabel Disiplin kerja (X_2) adalah 0,01.

Karena nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,01 < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif antara variabel Disiplin kerja (X2) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).

b. Uji F (Simultan)

Tabel 9. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

ANOVA^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1055,220	2	527,610	171,585
	Residual	107,622	35	3,075	
	Total	1162,842	37		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Nilai f hitung 171,585 lebih besar dari F tabel 3,27 dan memiliki nilai signifikan 0,01 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara simultan.

Uji Koefisien Determinasi

a. Uji Koefisien Determinasi Parsial

1) Lingkungan kerja (X₁) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Tabel 10. Hasil Uji Determinasi Parsial

Lingkungan kerja (X₁) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,915 ^a	,837	,832	2,29729

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian olah data menggunakan SPSS Statistic 27, 2025

R square Lingkungan Kerja (X₁) adalah 0,837 atau sebesar 83,7% yang artinya koefisien determinasi parsial variabel Lingkungan Kerja (X₁) kuat. Sedangkan untuk sisanya 16,3% mungkin dipengaruhi oleh faktor variabel lain yang diluar dari penelitian ini.

2) Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 11. Hasil Uji Determinasi Parsial

Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,928 ^a	,860	,857	2,12326

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

Sumber : Hasil Penelitian olah data menggunakan SPSS Statistic 27, 2025

R square Disiplin kerja (X₂) adalah 0,860 atau sebesar 86,0% yang artinya koefisien determinasi parsial variabel disiplin kerja (X₂) kuat. Sedangkan untuk sisanya 14,0% mungkin dipengaruhi oleh faktor variabel lain yang diluar dari penelitian ini.

b. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,953 ^a	,907	,902	1,75354

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

Sumber : Hasil Penelitian olah data menggunakan SPSS Statistic 27, 2025

Pengujian koefisien determinasi secara simultan menunjukkan nilai R-Square sebesar 0,907 Kinerja karyawan sangat mempengaruhi faktor Lingkungan kerja dan Disiplin kerja berdasarkan temuan determinasi simultan ($r = 0,907$ atau 90,7%).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh Lingkungan kerja (X₁) dan Disiplin kerja (X₂) Terhadap Kinerja karyawan (Y) di Kantor Kecamatan Beji Depok, Maka kesimpulan dari penelitian adalah :

Terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan kerja (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Kecamatan Beji Depok hal ini dapat dibuktikan dari hasil pengujian koefisien determinasi parsial variabel lingkungan kerja X₁, diketahui bahwa nilai R square 0,837 atau sebesar 83,7% yang artinya menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja (X₁) mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y) dan selebihnya sebesar 16,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

Terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Kecamatan Beji Depok hal ini dapat dibuktikan dari hasil pengujian koefisien determinasi parsial antara variabel Disiplin Kerja (X2), diketahui bahwa nilai R square nilai R hitung 0,860 atau sebesar 86,0% yang artinya menunjukan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y) dan selebihnya sebesar 14,0% dipengaruhi oleh faktor lain.

Secara simultan terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Kecamatan Beji Depok berdasarkan hasil uji R square penelitian ini lingkungan kerja dan Disiplin Kerja dapat menjelaskan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 90,7% dan sisanya 9,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak peneliti teliti.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

Hasil penelitian pada variabel Lingkunga kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan sebesar 83,7%, penting bagi instansi/organisasi untuk mengelola lingkungan kerja agar pegawai merasa nyaman agar kinerja karyawan dapat terus meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian, Disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebesar 86,0%. Oleh karena itu, instansi harus mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja pegawai. Karena dengan disiplin kerja yang baik ,kinerja karyawan akan meningkat dan pekerjaan akan cepat selesai.

Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh faktor-faktor seperti lingkungan kerja dan disipin kerja,dengan pengaruh total sebesar 90,7%.Oleh karena itu,instansi sebaiknya terus mempertahankan dan memperhatikan kedua aspek secara besamaan.Mengelola lingkungan kerja dengan baik meningkatkan disiplin kerja karyawan agar terus bisa terus menigkat.

DAFTAR REFERENSI

- Andriyani, I. (2022). *Pengaruh citra toko, varian produk dan lokasi terhadap keputusan pembelian produk pada restoran Pancious Soma Palembang.*
- Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.55542/juiim.v4i1.147>

- Bago, R., Agus, ;, Meri, S., & Anggraini, D. (2022). Pengaruh kualitas pelayanan dan kualitas produk terhadap kepuasan konsumen pada Café' Els Coffe di Padang: *The effect of service quality and product quality towards customer satisfaction in Cafe El'ss Coffe in Padang*. *JUNI*, 4(2), 215–226.
- Eius Lestari, & Febrian, D. W. (2024). Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*, 6(1), 46–64. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v6i1.895>
- Ekaputra. (2021). *Efektivitas penerapan aplikasi sistem informasi pemerintahan daerah (SIPD) dalam penyusunan dokumen RKPD di Kabupaten Nganjuk*.
- Ekonomi, J., Bisnis, D., Selatan, N., Tafonao, A., Waruwu, Y., & Telaumbanua, S. M. (2023). Pengaruh kualitas pelayanan dan harga terhadap kepuasan pelanggan di UD. Fany Kota Gunung Sitoli. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Nias Selatan*. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/JEB>
- Fitrianto, I. (2020). *Pengaruh motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Rama Nusantara*.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1).
- Putra, A., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 8(1), 19–27. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v8i1.184>
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2022). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Star Korea Industri MM2100 Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 22–32. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2465>
- Susanti, E. N., Oktarina, I. A., & Ratnasari, S. L. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal DMS*, 11, 188–199. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms>