

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN LOMBOK TIMUR

Yuliarahmawati, Thatok Asmony, Zainal Abidin

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Mataram

E-mail: yuliara120700@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Dikbud Lombok Timur. Penelitian asosiatif dengan menggunakan strategi kuantitatif adalah metode yang digunakan. Survei digunakan sebagai teknik pengumpulan data. Adapun 124 orang yang menjadi kelompok sasaran sampel penelitian ini sebanyak 55 responden adalah para pekerja di Dikbud Lombok Timur. Proportional Random Sampling adalah metodologi pengambilan sampel yang diterapkan dalam penelitian ini. Menggunakan SPSS 22.0, analisis regresi linier berganda dilakukan untuk memeriksa data. Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis, temuan analisis menunjukkan bahwa (1) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dikbud Lombok Timur, dan (2) disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work environment and work discipline on employee performance in East Lombok Education and Culture. Associative research using a quantitative strategy is the method used. Surveys are used as a data collection technique. The 124 people who were the target group for this research sample as many as 55 respondents were workers in East Lombok Education and Culture. Proportional Random Sampling is the sampling method applied in this study. Using SPSS 22.0, multiple linear regression analysis was performed to examine the data. Based on data analysis and hypothesis testing, the findings of the analysis show that (1) the work environment has a positive and significant effect on employee performance in East Lombok Education and Culture, and (2) work discipline also has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Work Environment, Work Discipline, and Employee Performance

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah gagasan dan karya masa lalu yang masih dilestarikan yang harus diselidiki, dipromosikan, dan dikembangkan agar dapat digunakan secara efektif untuk kesejahteraan keberadaan manusia (Sedarmayanti, 2017). Salah satu komponen terpenting dalam sebuah perusahaan adalah sumber daya manusianya. Perusahaan dan organisasi tentunya membutuhkan SDM yang terampil untuk dapat mencapai tujuan. Tentunya hal ini sangat menguntungkan bagi tempat mereka bekerja. Dalam sebuah organisasi, manusia adalah salah satu elemen terpenting dari sebuah organisasi atau perusahaan. Organisasi tidak dapat berfungsi tanpa peranan manusia, namun karena manusia merupakan penggerak yang menentukan arah organisasi dan perusahaan maka diperlukan berbagai elemen penting. SDM suatu perusahaan sangat penting dalam memutuskan apakah akan berhasil atau gagal. Jika suatu organisasi memiliki SDM yang produktif, disiplin, berbakti, dan berkembang maka dapat maju (Sedarmayanti, 2017).

Menurut Mangkunegara (2009:67), kinerja seorang pegawai didasarkan pada kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikannya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja dapat dipengaruhi oleh efisiensi SDM organisasi. Dengan demikian, tujuan utama kinerja sumber daya manusia haruslah pencapaian tujuan organisasi. Prospek keberhasilan suatu perusahaan dapat ditingkatkan dengan SDM yang unggul. Kinerja adalah riwayat hasil yang dicapai selama periode waktu tertentu untuk fungsi atau aktivitas pekerjaan tertentu. Bukan tindakan dan kualitas psikologis, tetapi kinerja (Bernadin, 2001:143).

Dengan demikian kinerja berkaitan dengan produktivitas dan efektivitas (Richard, 2003). Ada beberapa hal yang terkait dengan tempat kerja yang mungkin berdampak pada kinerja karyawan, antara lain lingkungan kerja dan disiplin kerja. Berikut adalah indikator kinerja karyawan menurut Robbins (2006): Dalam urutan tersebut disebutkan produktivitas, kuantitas, ketepatan waktu, efisiensi, dan dedikasi.

Lingkungan dan disiplin tempat kerja adalah dua karakteristik yang berdampak pada kinerja. Lingkungan kerja dan disiplin kerja merupakan aspek penting karena seringkali menjadi landasan bagi karyawan untuk mengembangkan kemampuan, disiplin, dan keterampilan yang dapat meningkatkan kinerja.

Faktor fisik dan psikologis tempat kerja berdampak pada perilaku karyawan. Lingkungan kerja fisik dijelaskan oleh Sedarmayanti (2017) sebagai komponen tempat kerja yang memiliki pengaruh fisik langsung dan jangka panjang terhadap karyawan. Karena terkait langsung dengan karyawan, lingkungan kerja fisik dan non fisik berdampak pada seberapa baik kinerja orang tersebut.

Fenomena lingkungan kerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan (Dikbud) Kabupaten Lombok Timur, lingkungan kerja di lingkungan kantor antara lain penataan ruang kantor dan tempat meletakkan berkas dokumen yang tidak maksimal, pemasangan AC atau AC di ruang kerja yang masih kurang, masih belum ideal. Dikbud Lombok Timur harus memperhatikan penataan ruangan agar dapat menjaga dan meningkatkan tingkat kenyamanan. Fasilitas kantor Dikbud Lombok Timur masih belum maksimal. Ada fenomena lingkungan kerja non-fisik maupun fisik, seperti tidak adanya rasa kebersamaan di antara karyawan dan bahkan konflik biasa.

Disiplin tempat kerja, menurut Sinambela (2016: 193), dapat membantu mengajarkan karyawan untuk mematuhi dan mematuhi aturan, proses, dan kebijakan saat ini untuk menciptakan kinerja yang baik. Dari uraian di atas, dapat ditarik kesimpulan, peningkatan kinerja karyawan sangat tergantung pada tingkat kedisiplinan karyawan dalam mentaati semua kebijakan dan peraturan perusahaan. Disiplin kerja adalah kemampuan untuk mengatur dan menerima hukuman dalam hal pekerja melanggar peraturan perusahaan (Siagian dalam Nuraini, 2013: 106) serta sikap menghormati, menghargai, mematuhi, dan mematuhi semua peraturan yang relevan, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Berdasarkan temuan wawancara dengan staf Bagian Umum dan Kepegawaian

(Sekretariat) mengenai variabel disiplin kerja, fenomena yang terlihat di Dikbud Lombok Timur terkait dengan jam kerja yaitu masih banyak pegawai yang jangan masuk kerja tanpa penjelasan. Keterlambatan kedatangan pegawai di Dikbud Lombok Timur merupakan salah satu indikasi kurangnya disiplin kerja. Hal ini menunjukkan kurangnya pemahaman karyawan tentang bagaimana disiplin kerja diterapkan dan kurangnya ketegasan dari pihak atasan dalam menjatuhkan sanksi dan hukuman. Tak perlu dikatakan, bahwa organisasi akan jauh lebih berhasil dalam mencapai tujuannya jika pekerja menyadari perlunya lebih disiplin dalam pekerjaan dan kinerja tanggung jawab mereka. Karena tingkat kehadiran karyawan yang lebih baik dikaitkan dengan kinerja organisasi yang lebih tinggi.

Penelitian tentang kinerja ini direncanakan dilakukan di Dikbud Lombok Timur. Secara struktur kelembagaan Dikbud Lombok Timur dipimpin oleh Kepala Dinas dan terdiri dari beberapa bidang yakni Sekretariat, Bidang SD, Bidang SMP, Bidang PAUD, Bidang Pembinaan Ketenagaan, dan Bidang Kebudayaan. Pengukuran kinerja pegawai Dikbud Lombok Timur menggunakan sistem manajemen kinerja dimana evaluasi kinerja pegawai dimodifikasi menjadi nilai-nilai kerja. Nilai usaha diperoleh selama satu tahun. Pimpinan internal Dikbud Lombok Timur menggunakan kriteria penilaian sebagai berikut: 1.) Kemampuan target atau pegawai dalam memenuhi target kerja yang telah ditetapkan. 2.) Teguran atau absen dari pekerjaan. 3.) Gaya atau sikap komunikasi karyawan terhadap atasan atau rekan kerja.

Hal inilah yang membuat penulis tertarik untuk meneliti fenomena-fenomena yang terjadi di Kantor DikbudLombok Timur sehingga penulis ingin meneliti mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dikbud Lombok Timur”.

B. Perumusan Masalah

Rumusan masalah yang dapat diidentifikasi permasalahan yang terjadi di DikbudLombok Timur yaitu kinerja karyawan belum mencapai standar kinerja

yang ditetapkan oleh Dikbud Lombok Timur, kinerja pegawai yang masih belum semua masuk kategori tinggi atau tinggi sekali. Penilaian kinerja dilakukan dengan memperhatikan kualitas kerja karyawan, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas serta komitmen karyawan.

Berdasarkan data kondisi kinerja penelitian rumusan dalam penelitian ini yaitu apakah yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Dikbud Lombok Timur?

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Hasibuan (2013) adalah konsekuensi dari kerja keras seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawab yang telah dilimpahkan kepadanya berdasarkan bakat, pengalaman, kesungguhan, dan ketersediaannya. Sedangkan kinerja dijelaskan oleh Simanjuntak (2015) dalam Rivai (2015:406) sebagai derajat keberhasilan dalam membuahkan hasil ketika menjalankan tugas tertentu.

Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kinerja adalah penilaian terhadap kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan oleh pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan berdasarkan pengetahuan, keahlian, dan ketersediaannya.

Menurut Kasmir (2016:189), kepemimpinan, motivasi kerja, pengetahuan, desain pekerjaan, lingkungan kerja, kepribadian, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja semuanya dapat berdampak pada kinerja. Kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan dedikasi adalah beberapa indikator kinerja staf yang didaftar oleh Robbins (2006).

Lingkungan Kerja

Tempat kerja adalah tempat di mana orang melakukan aktivitas sehari-hari, klaim Mardiana (2015: 15). Interaksi interpersonal antara atasan, rekan kerja, dan bawahan merupakan contoh lingkungan kerja non fisik, menurut Sedarmayanti (2017). Tempat kerja yang sebenarnya berfungsi sebagai

contoh dari faktor eksternal yang mungkin memiliki pengaruh tidak langsung atau langsung pada karyawan. Menurut Sedarmayanti (2017:45), tempat kerja dapat dibedakan berdasarkan hubungan antara rekan kerja dan antara bawahan dan atasan, serta indikator tempat kerja fisik meliputi pencahayaan, sirkulasi stasiun kerja, tata letak, dekorasi, dan fasilitas.

Disiplin Kerja

Sinambela (2016) mendefinisikan disiplin kerja sebagai kesediaan seseorang untuk mengikuti aturan-aturan perusahaan setelah menyadarinya. Disiplin kerja, menurut Rivai (2015: 599) adalah taktik untuk membuat pekerja mengubah tindakan dan perilakunya agar lebih memahami dan siap untuk mematuhi semua aturan dan standar. Disiplin kerja menurut Agustini (2019:89) adalah cara berpikir yang menekankan pada ketaatan pada aturan dan konvensi yang berlaku di tempat kerja guna mendorong ketahanan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Kemampuan pekerja untuk menghormati, menghargai, mengikuti, dan mematuhi standar dan aturan yang ada untuk meningkatkan motivasi pekerja untuk berhasil dapat disimpulkan sebagai disiplin kerja. Disiplin kerja ada tiga macam, antara lain preventif, korektif, dan progresif (Agustini, 2019). Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2019) antara lain menaati semua kebijakan bisnis, mengatur waktu dengan baik, bertanggung jawab terhadap tugas dan tugas, dan tingkat ketidakhadiran.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan penelitian asosiatif sebab akibat kausal.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lombok Timur yang terletak di Jln. Profesor M. Yamin No. 65, Selong, Kecamatan Selong, Kabupaten Lombok Timur, Nusa Tenggara Barat, tempat

penelitian ini dilakukan. Penelitian dilakukan antara September 2022 dan Februari 2023.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai PNS dan non PNS yang bekerja di Dikbud Lombok Timur berjumlah 124 orang yang dilaporkan kepada Kepala Dinas. Dengan menerapkan pendekatan Slovin untuk menentukan ukuran sampel, Peneliti dalam penelitian ini mengumpulkan sampel berjumlah 55 partisipan dari seluruh 124 karyawan. *Proportional Random Sampling* adalah metode pengambilan sampel yang dipilih.

Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Kuesioner, wawancara, dan dokumentasi adalah teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data. Ponsel dan kuesioner digunakan sebagai metode pengumpulan data. Kuesioner adalah alat untuk mengumpulkan data berdasarkan tanggapan responden terhadap berbagai daftar pertanyaan yang dikumpulkan. Ponsel adalah alat untuk mengumpulkan data dalam mewawancarai dan mendokumentasikan orang.

Jenis dan Sumber Data

Data primer dan sekunder digunakan dalam penelitian ini.

1. Sumber informasi primer adalah responden atau informan (Darmawan, 2014). Dikbud Lombok Timur yang telah ditetapkan sebagai sampel di lokasi penelitian memberikan tanggapan terhadap kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data primer.
2. Data yang dikumpulkan dari makalah, laporan penelitian dari organisasi, atau sumber data pelengkap lainnya disebut sebagai data sekunder (Darmawan, 2014). Data karyawan, data daftar hadir karyawan, dan data terkait penelitian lainnya merupakan sumber data sekunder untuk penelitian ini.

Variabel Penelitian

Lingkungan kerja menjadi dan disiplin kerja adalah variabel bebas (X) dalam penelitian ini, sedangkan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

Uji Instrumen

Dalam penelitian ini digunakan uji reliabilitas dan validitas sebagai instrumen tes. Saat menentukan validitas, instrumen dinyatakan tidak valid jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, instrumen dianggap valid. Reliabilitas penelitian ini dinilai dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α) dan hasilnya bernilai 0,60 maka instrument disimpulkan reliabel.

Prosedur Analisis Data

Analisis regresi linier berganda, uji asumsi tradisional (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), uji F (viabilitas model), uji t, dan uji koefisien determinasi (R^2) semuanya digunakan dalam proses analisis data untuk penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase %
Pria	28	50,90%
wanita	27	49,10%
Total	55	100%

Bagan tersebut menunjukkan bahwa jumlah pria dan wanita yang menjawab kuisioner kurang lebih sama, yaitu pria berjumlah 28 responden sebesar (50,90%) dan wanita berjumlah 27 responden sebesar (49,10%).

Tabel 2.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Umur	Frekuensi	Persentase %
20-25	6	10,91%
26-30	5	9,09%
31-35	8	14,55%
36-40	10	18,18%
41-45	9	16,36%
46-50	8	14,55%
51-55	6	10,91%
56-60	3	5,45%
Jumlah	55	100%

Berdasarkan tabel di atas, rentang usia 36 sampai 40 tahun memiliki persentase tenaga kerja terbesar yang diwakili oleh 10 orang atau 18,18%, sedangkan rentang usia 56 hingga 60 tahun memiliki persentase responden terendah yang diwakili oleh 3 orang atau 5,45%. Pada usia tersebut dengan masa dewasa merupakan usia seseorang yang telah mencapai masa produktif dalam membina keputusan karir dan masa depannya, singkatnya adalah masa dewasa dimana seseorang dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan tanggungjawab yang diberikan oleh instansi atau organisasi ditengah perubahan fisik dan psikologis seiring berjalannya waktu dan proses penuaan.

Tabel 3.

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase %
SMA/SMK	17	30,91%
Diploma	4	7,27%
S1	32	58,18%
S2	2	3,64%
Jumlah	55	100%

Berdasarkan Tabel dilihat bahwa responden pada penelitian ini sebagian besar didominasi oleh pegawai yang berpendidikan S1 yang berjumlah 32 orang dengan presentase 58,18%. Kemudian disusul oleh pendidikan SMA/SMK berjumlah 17 orang dengan presentase 30,90%.

Tabel 4.

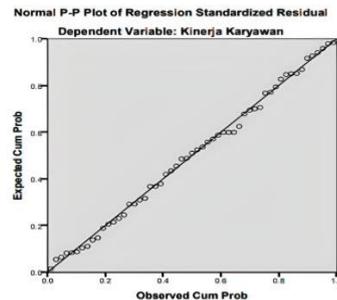
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase %
<1	7	12,73%
1-2	3	5,45%
3-4	8	14,55%
>5	37	67,27%
Jumlah	55	100%

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa pegawai Dikbud Lombok Timur yang responden dalam penelitian ini memiliki masa kerja terbanyak yaitu sebanyak 37 orang (12,73%) yang telah bekerja lebih dari lima tahun, dan delapan (14,55%), yang telah bekerja di sana antara tiga dan empat tahun.

Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan model regresi bertujuan untuk melihat variabel independen dan dependen memiliki distribusi normal. Dalam hal ini, plot probabilitas normal adalah alat yang digunakan untuk memeriksa normalitas. Perangkat lunak IBM SPSS memungkinkan penggunaan tes normalitas dengan analisis grafis.



Berdasarkan gambar diatas, sebaran titik-titik di sekitar garis pada grafik berikut dapat diamati masih lurus dan tidak terlalu menyebar. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa data dapat digunakan dan model asumsi konsisten dengan keaturanlan.

Uji Multikolinieritas

Uji ini berusaha untuk memastikan apakah model regresi memiliki masalah multikorelasi. Ketika nilai toleransi untuk uji multikolinieritas mendekati 1 dan nilai VIF mendekati 1 tetapi tidak lebih besar dari 10, multikolinieritas ditemukan.

Tabel 5.

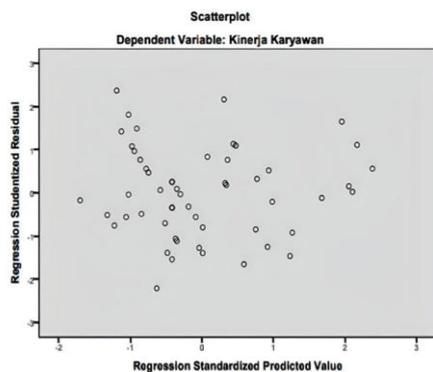
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Lingkungan Kerja	.351	2.850
Disiplin Kerja	.351	2.850

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, nilai tolerance untuk tempat kerja 0,351, dan nilai VIF 2,850 < 10, sedangkan nilai toleransi untuk disiplin kerja sebesar 0,351, dan nilai VIF sebesar 2,850 > 10 dan hasil dari uji multikolinearitas menunjukkan tidak ada hubungan antara variabel bebas, dan sebagai hasilnya, masalah multikolinearitas penelitian ini tidak ada.

Uji Heterokedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas yaitu untuk mengetahui apakah variansi antara setiap residual pengamatan dalam model regresi tidak sama.



Informasi yang ditampilkan menunjukkan bahwa titik sebaran mendekati nol, tidak membentuk pola gelombang, dan tidak menyebar pada satu lokasi. Akibatnya, dapat dikatakan bahwa heteroskedastisitas tidak ada.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda, yang mencoba memastikan pengaruh yang menguntungkan antara faktor independen dan variabel dependen, merupakan metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini. $Y = 2,518 + 0,679 X_1 + 0,204 X_2 + e$ adalah rumus persamaan regresi linier berganda. Lingkungan kerja (β_1) = 0,679, disiplin kerja (β_2) = 0,204, dan nilai konstanta (α) = 2,518.

Tabel 6.

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.518	7.569		4.120	.000
Lingkungan Kerja	.679	.079	.752	8.518	.000
Disiplin Kerja	.204	.086	.207	2.367	.022

Nilai Konstanta (α) = 2,518

Nilai konstanta adalah 2,518 yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai akan menjadi 2,518 jika lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) sama-sama bernilai 0. Hal ini didasarkan anggapan bahwa variabel lain yang mungkin mempengaruhi kinerja pegawai adalah diperlakukan sebagai tetap.

Nilai Koefisien Beta 1 (β_1) = 0,679

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda, variabel lingkungan kerja (X_1) memiliki nilai positif sebesar 0,679, menunjukkan akan terjadi peningkatan kinerja pegawai pada Dikbud Lombok Timur sebesar 0,679 satuan, asalkan tidak ada faktor lain yang mengubah atau tetap bertahan sama. Untuk setiap kenaikan unit dalam variabel yang berkaitan dengan tempat kerja. Dengan demikian, jika lingkungan kerja sudah tertata dengan baik, pegawai di Dikbud Lombok Timur akan bekerja lebih baik.

Nilai Koefisien Beta 2 (β_2) = 0,204

Variabel disiplin kerja (X2) bertanda positif menurut persamaan regresi linier berganda yaitu sebesar 0,204. Dengan demikian, dengan asumsi tidak ada faktor lain yang berubah atau tetap, untuk setiap kenaikan satu satuan variabel disiplin kerja, maka kinerja pegawai pada Dikbud Lombok Timur bertambah sebesar 0,204 satuan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai Dikbud Lombok Timur akan lebih baik jika disiplin kerja diterapkan dengan baik.

Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

Validitas model persamaan regresi dinilai menggunakan uji F, juga dikenal sebagai uji kelayakan model. Dengan menggunakan F tabel dengan rumus $df = \text{pembilang} (N1) = k - 1$ atau $3 - 1 = 2$ dan df penyebut ($N2$) = $n - k$ atau $55 - 2 = 53$, maka ditetapkan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ (5%).

Tabel 7.

Hasil Uji (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	916.096	2	458.048	159.588	.000 ^b
Residual	149.250	52	2.870		
Total	1065.346	54			

Nilai F_{hitung} sebesar 159.588 dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,000 lebih kecil dari taraf standar signifikansi yaitu 0,05 atau 5%. Sehingga diketahui nilai F_{hitung} sebesar 159.588 > F_{tabel} 3,17 sehingga keputusan yang diambil yaitu H_a diterima.

Hasil Statistik (Uji t)

Aturan yang berlaku saat pengujian hipotesis menggunakan uji dua pihak adalah H_0 diterima jika nilai t_{hitung} berada dalam rentang penerimaan H_0 atau berada di antara nilai tabel.

Tabel 8.

Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Lingkungan Kerja (X1)	8.583	2.004	.000
Disiplin Kerja (X2)	2.367		.022

Dengan nilai sig 0,000 didapatkan nilai distribusi t_{tabel} adalah 2,004 dan t_{hitung} 8,583. Ini menunjukkan penerimaan H_a dan menunjukkan bagaimana lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di Dikbud Lombok Timur. Dengan demikian H_1 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh baik dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dikbud Lombok Timur terbukti kebenarannya. Artinya, jika tempat kerja membaik, maka karyawan akan bekerja lebih baik.

Nilai t_{hitung} 2,367 > t_{tabel} 2,004 dan taraf signifikansi 0,022 > 0,05. Temuan menunjukkan bahwa H_a diterima dengan baik, hal ini menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan di Dikbud. Hal ini mengarah pada kesimpulan bahwa H_2 yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh baik dan cukup besar terhadap kinerja pegawai Dikbud Lombok Timur adalah diterima. Dengan kata lain, standar pekerjaan yang lebih baik juga akan menghasilkan peningkatan kinerja dari karyawan tersebut.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R^2) dapat digunakan untuk mengantisipasi besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam contoh ini, nilai (R^2) terletak antara nol (0) dan satu (1). Jika (R^2) mendekati 1 atau lebih besar dari 0,5 maka variabel independen memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Jika (R^2) mendekati 0 atau kurang dari setengah, variabel independen memiliki dampak minimal terhadap variabel dependen.

Tabel 9.
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.927 ^a	.860	.855	1.69416

Berdasarkan keterangan pada tabel, nilai R Square terkoreksi sebesar 0,855 diubah menjadi koefisien determinasi sebesar 85,5%. menunjukkan bahwa variabel independen dapat menjelaskan 85,5% variasi dalam variabel dependen, sedangkan 14,5% dipengaruhi oleh variabel selain yang termasuk dalam penelitian.

PEMBAHASAN

Temuan penelitian pertama menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dikbud Lombok Timur berbeda-beda tergantung lingkungan tempat kerjanya. Oleh karena itu, jika lingkungan kerja di Dikbud Lombok Timur membaik maka kinerja pegawai akan meningkat. Dapat dikatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan tempat kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian Ha diterima yaitu suasana kantor memberikan pengaruh yang baik dan cukup besar terhadap kinerja pegawai di Dikbud Lombok Timur. Namun, kondisi kerja yang kurang baik akan menyebabkan kinerja yang biasa-biasa saja. Namun, jelas bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi budaya tempat kerja berdampak positif dan terlihat pada produktivitas karyawan. Oleh karena itu Ha disetujui dalam penelitian ini. Hasil ini memberikan kepercayaan terhadap temuan. Hasil ini mendukung pernyataan Mangkunegara (2013) bahwa lingkungan kerja meliputi semua unsur fisik, psikis, dan aturan kerja yang mungkin berdampak pada kinerja karyawan. Menurut Heizer dan Render (2015), lingkungan fisik tempat orang bekerja dapat berdampak pada produktivitas, keamanan, dan kualitas output mereka.

Penelitian Tyas (2018) yang menegaskan bahwa tempat kerja memiliki dampak yang menguntungkan dan substansial terhadap kinerja karyawan

mendukung temuan penelitian ini. Rahman (2021) juga melakukan penelitian tersebut, dan temuannya mengungkapkan hubungan yang kuat antara budaya perusahaan dan kinerja pekerja. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa tempat kerja di Dikbud Lombok Timur sangat baik dan sesuai dengan kondisinya, dan dapat menjadi model bagaimana tempat kerja harus diciptakan dan diawasi ke depan.

Temuan penelitian kedua sejalan dengan hipotesis kedua (H2), yang menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja di Dikbud Lombok Timur. Hal ini berimplikasi bahwa peningkatan disiplin kerja akan berpengaruh terhadap produktivitas pekerja di Dikbud Lombok Timur. Kekayaan karyawan akan menurun sebagai akibat dari disiplin kerja yang tidak memadai. Oleh karena itu, Ha sesuai dalam penelitian ini. Mangkupwira (2007) menegaskan bahwa memiliki mental disiplin berarti memiliki karyawan yang secara aktif mengikuti aturan dan standar tempat kerja. Disiplin tempat kerja sangat penting untuk memastikan bahwa karyawan mengikuti aturan, proses, dan kebijakan yang relevan serta memberikan pekerjaan berkualitas tinggi (Sinambela, 2016). Penelitian Ferawati (2017) dan Hustia (2020), yang keduanya menunjukkan korelasi substansial antara disiplin kerja dan kinerja karyawan, merupakan salah satu penelitian serupa yang memberikan kepercayaan terhadap penelitian ini. Selanjutnya penelitian Yuliana, Budi, dan Gagah (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berikut dapat ditarik kesimpulan berdasarkan temuan kajian dari Dikbud Lombok Timur:

1. Kinerja pegawai di Dikbud Lombok Timur dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh tempat kerja. Hal ini mengandung arti bahwa jika lingkungan kerja membaik maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
2. Disiplin kerja berpengaruh baik dan cukup besar terhadap kinerja pegawai

Dikbud Lombok Timur. Hal ini berimplikasi bahwa semakin baik tingkat disiplin kerja pada pendidikan dan budaya Lombok Timur akan menghasilkan tingkat kinerja pegawai yang semakin tinggi.

SARAN

1. Agar kinerja pegawai tetap optimal, Dikbud Lombok Timur diharapkan dapat meningkatkan lingkungan kerja yang positif, terutama dalam hal aksesibilitas fasilitas seperti penerangan. Agar pekerja merasa aman dan nyaman dalam bekerja, perusahaan juga penting dalam meningkatkan lingkungan kerja dalam hal suhu udara, keamanan, dan persyaratan pemantauan. Juga diantisipasi bahwa bisnis akan terus memberikan layanan yang menangani faktor lingkungan non-fisik, karena faktor-faktor ini, seperti interaksi antara rekan kerja dan pemimpin dan bawahan, berdampak pada kinerja karyawan. Karena beberapa karyawan masih merasa tidak puas, tidak nyaman, atau merasa.
2. Seluruh karyawan diberikan nasehat bagaimana mengatur waktu dengan bijak dan disiplin dalam bekerja. Dalam hal ini, Dikbud Lombok Timur diharapkan secara konsisten memantau dan menerapkan disiplin waktu bagi seluruh pegawainya.
3. Untuk menciptakan penelitian yang lebih baik dan lebih komprehensif, sebaiknya bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai variabel-variabel yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan dengan memanfaatkan alternatif analisis data dan mengikutsertakan variabel-variabel lainnya.

Daftar Pustaka

- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Bernardin, H. J., & E.A, R. (2001). *Human Resources Management*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Darmawan, Deni. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cahaya Indo Persada Surabaya. *AGORA*, 5 (1), 75-88.
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Heizer, J., & Barry, R. (2015). *Manajemen Keberlangsungan dan Rantai Pasokan*. Edisi 11. Jakarta: Salemba Empat.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10 (1), 81-89.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuwira, S., & Hubeis, A. V. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mardiana, (2015). *Manajemen Produksi*. Jakarta: Penerbit IPWI.
- Rahman, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7 (1), 52-57.
- Richard, L. (2003). *Manajemen. Edisi Kelima*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi. Alih Bahasa oleh Benyamin Molan. Cetakan 1*. Indonesia: PT Indeks.

- Rivai, Veithzal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sinambela, L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, P.J. (2015). *Manajemen Evaluasi Kerja*. Edisi Ketiga. Cetakan Keempat. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Tyas, R. D. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan PT Pertamina Persero Unit IV Cilacap. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 62 (1), 9
- Yuliana, M., Budi, L., & Gagah, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran. *Jurnal Manajemen*, 3 (3), 56-