



## Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor DPRD Di Kabupaten Enrekang

**Wildana Wafika Saifullah**  
Universitas Negeri Makassar

**Burhanuddin Burhanuddin**  
Universitas Negeri Makassar

**Uhud Darmawan**  
Universitas Negeri Makassar

Alamat: Universitas Negeri Makassar  
[wildanawafiksaifullah@gmail.com](mailto:wildanawafiksaifullah@gmail.com)

**Abstract.** *This study aims to determine whether there is an influence of work environment and work discipline on employee performance at the DPRD Office in Enrekang Regency. The research employs a quantitative approach with a descriptive method and constitutes a population study. The sample for this research comprises the entire workforce of 38 individuals at the DPRD Office in Enrekang Regency. Hypothesis testing in this study employs multiple linear regression analysis, yielding the following outcomes: Based on the results of the hypothesis testing using the multiple linear regression analysis, it is demonstrated that both the work environment and work discipline variables concurrently affect employee performance at the DPRD Office in Enrekang Regency. The results of the hypothesis testing also indicate that the work environment has a partial influence on employee performance at the DPRD Office in Enrekang Regency, and work discipline also partially influences employee performance at the DPRD Office in Enrekang.*

**Keywords:** *work discipline, work environment, and performance.*

**Abstrak.** Penelitian ini untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD di Kabupaten Enrekang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan merupakan penelitian populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai pada Kantor DPRD di Kabupaten Enrekang sebanyak 38 orang. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda dan mendapatkan hasil yaitu: Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji analisis regresi linear berganda menunjukkan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD di Kabupaten Enrekang. Hasil uji hipotesis juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD di Kabupaten Enrekang dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD di Kabupaten Enrekang.

**Kata kunci:** lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja.

## **LATAR BELAKANG**

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga baik lembaga pemerintah maupun lembaga non pemerintah dipengaruhi oleh sumber daya manusia. Dalam sebuah lembaga pemerintahan, sumber daya manusia merupakan faktor penentu berhasilnya sebuah pelayanan publik. Setiap lembaga pemerintah mengharapkan pegawai mampu menjaga kualitas kerja dalam jangka panjang atau memiliki kinerja yang baik. Kinerja dalam kemajuan sebuah organisasi merupakan indikator organisasi dalam menilai pegawai selama bekerja di organisasi tersebut.

Kinerja pegawai adalah proses maupun hasil kerja pegawai. Kinerja yang baik dari karyawan DPRD sangat diperlukan agar lembaga ini dapat menjalankan fungsinya secara efektif dan efisien. Lingkungan kerja dan disiplin kerja di kantor DPRD menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu pertimbangan karyawan dalam bekerja. Karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik untuk mencapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman. Selain disiplin kerja salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja tidak hanya bermanfaat untuk mencapai tujuan perusahaan saja, namun juga bagi karyawan karena disiplin kerja dapat mendorong gairah kerja dan semangat kerja karyawan. Disiplin kerja memiliki manfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Enrekang (disingkat DPRD Enrekang) adalah lembaga perwakilan rakyat daerah tingkat kabupaten yang ada di Kabupaten Enrekang, Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pegawai kantor DPRD Kabupaten Enrekang diketahui bahwa terdapat permasalahan mengenai kinerja karyawan. Dimana, penyusunan dan penetapan anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBD) tidak tepat waktu berdasarkan regulasi yang ada, Selanjutnya terdapat keterlambatan dalam pembahasan rancangan peraturan daerah (Ranperda) dan Ranperda yang tidak tepat sasaran.

Keterlambatan dalam penyusunan APBD dapat berdampak negatif pada kinerja pegawai di kantor DPRD karena dapat menyebabkan ketidakpastian anggaran dan perencanaan. Hal ini dapat menghambat proses pelaksanaan program dan proyek yang telah direncanakan. Selanjutnya keterlambatan dalam pembahasan rancangan peraturan daerah (Ranperda) dan Ranperda yang tidak tepat sasaran dapat berdampak negatif terhadap kinerja pegawai di kantor DPRD. Keterlambatan tersebut dapat menghambat proses legislatif dan perencanaan

kebijakan, sehingga pelaksanaan program dan proyek juga terhambat. Selain itu, ketidakpastian dalam regulasi yang dihasilkan dapat membingungkan pegawai dan mengganggu efisiensi tugas mereka.

Berikutnya, berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pegawai kantor DPRD Kabupaten Enrekang diketahui bahwa perlengkapan kantor seperti kebutuhan kertas, tempat penyimpanan data, peralatan untuk mencetak dokumen, serta kebutuhan air galon pegawai kurang dipenuhi. Kurangnya aksesibilitas ke perlengkapan kantor dapat menghambat efisiensi kerja. Hal ini dapat menyebabkan penundaan, ketidakseimbangan beban kerja, atau penurunan produktivitas yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Pada bulan Januari 2023 hingga Mei 2023, terdapat adanya penurunan kedisiplinan karyawan. Tingkat kedisiplinan karyawan pada bulan Januari 2023 hingga Mei 2023 dapat diketahui pada tabel di bawah ini :

**Tabel 1. Tingkat Keterlambatan Pegawai Kantor DPRD Kabupaten Enrekang**

No	Bulan	Presentase Keterlambatan
1.	Januari	11%
2.	Februari	9%
3.	Maret	17%
4.	April	9%
5.	Mei	11%

Sumber: Data Kepegawaian Kantor DPRD Kabupaten Enrekang, 2023.

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pada bulan Januari hingga Maret terjadi peningkatan keterlambatan pegawai di Kantor DPRD Kabupaten Enrekang. Tingkat keterlambatan yang tinggi ini akan mempengaruhi kinerja karyawan. pegawai yang tidak disiplin cenderung tidak dapat mengoptimalkan waktu kerja mereka sehingga mereka tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu yang pada akhirnya akan menurunkan produktivitas kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini untuk mencari tahu apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor DPRD di kabupaten Enrekang. Oleh karena itu judul yang akan peneliti angkat dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor DPRD di Kabupaten Enrekang”**.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Afandi (2018:67) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam melaksanakan tugas yang di bebankan kepada pegawai guna meningkatkan kinerja pegawai.

Indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito (Naa, 2017:169), yaitu:

1. Suasana kerja
2. Hubungan dengan rekan kerja
3. Tersedianya fasilitas kerja.

### **Disiplin Kerja**

Tsauri (2013:130) mengemukakan bahwa disiplin kerja ialah sikap psikologis seorang karyawan untuk menghormati dan mematuhi aturan organisasi tempat mereka bekerja, berdasarkan tanggung jawab dan bukan paksaan, untuk mengubah perilaku agar lebih baik dari sebelumnya. Hasibuan (2014:193) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk kesadaran dan kesediaan individu terhadap segala peraturan yang dipatuhi dan juga norma sosial yang berlaku. Isvandiari dan Al Idris (2018:18) menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah sikap, perilaku, dan tindakan yang bertujuan untuk mematuhi setiap aturan yang tertulis maupun tidak tertulis, serta sanksi atas pelanggaran.

Terdapat beberapa indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2014:194) yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Pengawasan melekat
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan

## **METODE PENELITIAN**

Peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode pendekatan deskriptif. Variabel dalam penelitian ini terdiri atas: 1. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja; dan 2. Variabel dependen yaitu Kinerja (Y).

Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 44 orang yang merupakan keseluruhan dari pegawai kantor DPRD di kabupaten Enrekang. Jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang, jadi sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari pegawai pada kantor DPRD di kabupaten Enrekang yaitu sebanyak 44 orang.

Dalam penelitian ini dilakukan penyebaran kuesioner kepada seluruh responden penelitian yang berisi pertanyaan atau pernyataan mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja.

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji analisis regresi linear berganda, yang dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen yaitu antara Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y). Model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Kepuasan kerja

a = Konstanta

b<sub>1</sub> dan b<sub>2</sub> = Koefisien persamaan regresi predictor X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub>

X<sub>1</sub> = Lingkungan Kerja

X<sub>2</sub> = Disiplin Kerja

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

#### **1. Analisis Deskriptif**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel lingkungan kerja masuk dalam kategori Sangat Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di kantor DPRD Kabupaten Enrekang sudah baik. Dari 6 pertanyaan pada variabel lingkungan kerja yang mendapatkan skor tertinggi adalah pernyataan “Sesama pegawai memiliki hubungan kerja yang baik” yang memperoleh skor 162. Sementara itu item pertanyaan yang memperoleh skor terendah “Suasana dalam bekerja dapat membuat pegawai nyaman dalam bekerja” memperoleh skor 148 dengan kategori Sangat tinggi. Item pertanyaan tersebut termasuk ke

dalam kategori sangat tinggi dan tidak terdapat respon negatif. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di kantor DPRD Kabupaten Enrekang memiliki suasana kerja yang dapat membuat pegawai nyaman. Suasana kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja.

Dari 16 pertanyaan pada variabel disiplin kerja yang mendapat skor tertinggi adalah yang memperoleh skor tertinggi adalah “Pimpinan selalu memberikan contoh yang baik bagi para pegawainya” yang memperoleh skor 159 dengan kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan di kantor DPRD Kabupaten Enrekang memiliki figur teladan dan panutan oleh para pegawainya.

Dari 9 pernyataan pada variabel kinerja yang mendapat skor tertinggi adalah “Saya mampu mencapai target yang ditetapkan” yang memperoleh skor 144 dengan kategori sangat tinggi. Hal tersebut menunjukkan kinerja pegawai di kantor DPRD Kabupaten Enrekang sudah efektif dan efisien karena dapat membentuk semangat kerja yang kuat dan motivasi untuk memberikan kontribusi terbaik dalam pelaksanaan tugas.

## 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 2. Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
				Beta		
1	(Constant)	-1.143	1.185		-.965	.340
	TOTAL_X1	-.751	.084	-.609	-8.988	.000
	TOTAL_X2	.849	.040	1.423	20.990	.000

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber: Olahan data, SPSS Versi 26, 2023.

Berikut merupakan persamaan regresi dalam penelitian ini:

$$Y = -1.143 - 0.751 X_1 + 0.849 X_2$$

### a) Uji Simultan

**Tabel 3. Uji Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	250.061	2	125.031	343.675	.000 <sup>b</sup>
	Residual	14.916	41	.364		
	Total	264.977	43			

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL\_X2, TOTAL\_X1

Sumber: Olahan data, SPSS Versi 26, 2023.

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima artinya lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai (Y) di kantor DPRD Kabupaten Enrekang.

#### b) Uji Parsial

**Tabel 4. Uji Parsial**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-1.143	1.185		-.965	.340
	TOTAL_X1	-.751	.084	-.609	-8.988	.000
	TOTAL_X2	.849	.040	1.423	20.990	.000

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber: Olahan data, SPSS Versi 26, 2023

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar  $0,000 < 0,05$  dan diketahui nilai disiplin kerja sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima artinya lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara parsial mempengaruhi kinerja pegawai (Y) di kantor DPRD Kabupaten Enrekang.

#### c) Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.971 <sup>a</sup>	.944	.941	.603

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X2, TOTAL\_X1

b. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber: Olahan data, SPSS Versi 26, 2023

Berdasarkan tabel 5 diketahui nilai R Square sebesar 0,944 atau 94,4%, artinya variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 94,4%, sedangkan sisanya sebesar 5,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi atau variabel yang tidak diteliti.

## **Pembahasan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 94,5% dan sisanya 5,6% dipengaruhi oleh variabel lain dengan nilai signifikansi yaitu 0,000 ( $p < 0,05$ ). Selain itu, terdapat pengaruh secara parsial variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi yaitu 0,000 ( $p < 0,05$ ) dan pengaruh secara parsial variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi yaitu 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hasil uji regresi linear berganda dan nilai signifikansi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor DPRD Kabupaten Enrekang. Dan juga terdapat pengaruh secara parsial lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor DPRD Kabupaten Enrekang. Hasil penelitian juga didukung dengan hasil statistik pada tanggapan responden yang dimana memperoleh rata-rata kategori “Sangat Tinggi” hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat lingkungan kerja dan disiplin kerja di Kantor DPRD Kabupaten Enrekang maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai di kantor DPRD Kabupaten Enrekang. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah tingkat lingkungan kerja dan disiplin kerja di Kantor DPRD Kabupaten Enrekang maka semakin rendah pula tingkat kinerja pegawai di Kantor DPRD Kabupaten Enrekang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang sebelumnya telah diteliti oleh Hardi Mulyono, Irma Idayanti, dan Maya Sandra Pertiwi (2021) yaitu Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Lubuklinggau. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Lubuklinggau. Hasil serupa ditunjukkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Asridah Warni Tanjung dan Ading Sunarto (2022) yaitu Pengaruh Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Asn Pada Kantor Kementerian Agama. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan dan lingkungan kerja di Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan.



## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh simultan yang signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor DPRD Kabupaten Enrekang. Selain itu, terdapat juga pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor DPRD Kabupaten Enrekang. Berdasarkan hasil statistik, maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja dan disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai di Kantor DPRD Kabupaten Enrekang. Begitu pula sebaliknya semakin rendah tingkat lingkungan kerja dan disiplin kerja maka semakin rendah pula tingkat kinerja pegawai di Kantor DPRD Kabupaten Enrekang. Terdapat beberapa variabel yang menunjukkan jawaban responden yang tidak setuju, tetapi jika di rata-ratakan secara keseluruhan, skor yang didapatkan tidak menunjukkan skor yang rendah. Hal ini dapat menjadi evaluasi kecil bagi organisasi untuk mempertimbangkan tanggapan yang tidak setuju untuk lebih di tingkatkan lagi sesuai variabel yang diteliti.

### **Saran**

Berdasarkan hasil dan kesimpulan yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti mengajukan saran, yaitu

1. Pimpinan hendaknya memastikan sudah mengambil tindakan kedisiplinan yang tepat seperti berani dan juga tegas dalam memberikan hukuman setiap karyawan yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang sudah ditetapkan.
2. Pimpinan hendaknya memberikan dukungan tambahan dan pelatihan kepada pegawai sehingga setiap pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Afandi, Pandi, (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep, dan Indikator. Riau: *Zanafa Publishing*.
- Hasibuan, M. SP. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi. Jakarta: *PT. Bumi Aksara*.
- Mulyono, H. Idayanti, I. Pertiwi, M.S (2021) Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Lubuklinggau. *Jurnal Ekuitas* 3 (2).
- Naa, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni. *Jurnal Renaissance*. 2(2), 167-176.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. *PT Refika Aditama*. Bandung.
- Tanjung A.W, Sunarto A. (2023). Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN Pada Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Swara Manajemen* 2 (2).
- Tsauri, Sofyan. (2013). MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia. Jember: *STAIN Jember Press*.
- Hidayati, S.N. (2016). Pengaruh Pendekatan Keras dan Lunak Pemimpin Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Potensi Mogok Kerja Karyawan. *Jurnal*