
Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Aparatur Sipil Negara di Dinas Sosial Kota Palembang

Ismandra

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Aprin, Indonesia

Email: Mandra0204@gmail.com

Abstrak

Kinerja karyawan adalah satu diantara aspek krusial untuk menunjang tercapainya tujuan organisasi, termasuk di instansi pemerintah. Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi, termasuk di instansi pemerintah. Tujuan dari penelitian berikut ialah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja serta disiplin kerja dengan individual serta bersamaan terhadap kinerja karyawan Aparatur Sipil Negara pada Dinas Sosial Kota Palembang. Studi berikut memakai pendekatan kuantitatif dan memakai jenis studi asosiatif kausal. Metode mengumpulkan data yang dipakai pada studi berikut ialah angket serta wawancara. Untuk menganalisis data, studi berikut memakai beberapa metode analisa yaitu pengujian validitas dan reliabilitas, regresi linear berganda serta pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja ASN, baik secara individu maupun bersama-sama. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan kenyamanan dan motivasi bagi ASN dalam bekerja, sementara disiplin kerja yang tinggi berkontribusi terhadap efektivitas dan efisiensi kerja. Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan bahwa kedua faktor tersebut memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja ASN di Dinas Sosial Kota Palembang. Implikasi penelitian ini menyoroti pentingnya kebijakan organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung serta meningkatkan disiplin pegawai guna mendorong produktivitas yang optimal.

Kata Kunci: lingkungan kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan

Abstract

Employee performance is one of the crucial aspects to support the achievement of organizational goals, including in government agencies. The performance of the State Civil Apparatus (ASN) has an important role in achieving organizational goals, including in government agencies. The purpose of the following study is to analyze the influence of the work environment and work discipline individually and simultaneously on the performance of State Civil Apparatus employees at the Palembang City Social Service. The following studies use a quantitative approach and use a causal associative study type. The data collection methods used in the following study are questionnaires and interviews. To analyze the data, the following study uses several analysis methods, namely validity and reliability testing, multiple linear regression and hypothesis testing. The results of the study show that the work environment and work discipline have a positive effect on the performance of ASN, both individually and together. A conducive work environment provides comfort and motivation for ASN at work, while high work discipline contributes to work effectiveness and efficiency. The conclusion of this study confirms that these two factors have a crucial role in improving the performance of ASN in the Palembang City Social Service. The implications of this study highlight the importance of organizational policies in creating a supportive work environment and improving employee discipline to encourage optimal productivity.

Keywords: work environment, work discipline, employee performance

PENDAHULUAN

Era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi aspek krusial dalam menentukan efektivitas serta efisiensi pelayanan public (Ruauw et al., 2023). Berbagai negara menghadapi tantangan dalam meningkatkan kualitas pelayanan birokrasi yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan tingkat disiplin pegawai. Organisasi pemerintahan yang kurang mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menerapkan sistem disiplin yang kuat sering kali mengalami stagnasi dalam pencapaian tujuan strategisnya (Sedarmayanti, 2017). Di berbagai negara, seperti Jepang dan Korea Selatan, keberhasilan reformasi birokrasi sangat ditentukan oleh budaya disiplin kerja serta lingkungan kerja yang mendukung produktivitas pegawai. Sebaliknya, di beberapa negara berkembang, rendahnya kedisiplinan dan kondisi kerja yang tidak optimal menjadi faktor utama lemahnya pelayanan publik.

Sumber daya manusia (SDM) memegang peran penting yang amat berpengaruh bagi instansi pemerintah, tidak hanya sebagai faktor pendukung, tetapi juga sebagai modal utama bagi instansi tersebut (Hasan, 2017; Setiawan, 2018). Oleh karena itu, instansi menggunakan kualitas SDM sebagai tolok ukur untuk menilai stabilitas dan peningkatan kinerja mereka. Untuk menjaga kestabilan SDM dalam setiap tugas atau pekerjaannya, instansi perlu menerapkan sistem manajerial yang baik (Al Rosyid, 2022; Paramansyah et al., 2021; Paramarta et al., 2021). Ilmu manajemen sumber daya manusia menyediakan berbagai cara bagi pemimpin untuk mengatur dan berinteraksi dengan tenaga kerja yang dimiliki (Gunawan, 2014) (Iswahyudi et al., 2023). Dengan menerapkan sistem manajerial yang efektif, instansi dapat memastikan disiplin kerja dan meningkatkan etos kerja aparatur negara atau ASN.

Disiplin kerja memberikan manfaat yang signifikan bagi instansi pemerintah atau dinas di bawah naungan pemerintahan (Pratama, 2023). Kedisiplinan dalam instansi atau dinas membantu menjaga konsistensi aparatur, yang pada akhirnya mendorong tercapainya kinerja yang optimal. Bagi para pekerja, disiplin yang diterapkan di lingkungan kerja mampu meningkatkan semangat dan motivasi saat melaksanakan kewajiban. Lingkungan kerja sendiri adalah bagian yang tak terpisahkan dari dinas pemerintah atau organisasi, mencakup kondisi material dan psikologis. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan dorongan kepada ASN agar bekerja dengan lebih maksimal serta penuh semangat. Kedua faktor tersebut, ialah disiplin kerja serta lingkungan kerja, diprediksi memberi dampak kepada kinerja ASN, dan kemudian akhirnya membantu instansi atau badan usaha meraih targetnya. Kinerja ASN sendiri adalah perolehan dari keseluruhan tahapan manajemen organisasi yang dapat diukur dan dibuktikan secara nyata (Fachrezi & Khair, 2020).

Dinas Sosial merupakan instansi pemerintah yang berada dalam naungan pemerintahan kota Palembang (RAHMATINA, 2020). Dimana dinas ini sangat menunjang keberlangsungan program-program pemerintah kota Palembang dalam menjalankan dan mengayomi masyarakatnya. Dinas sosial ini kalau di tinjau dari tempat dan letaknya sangat berdekatan dengan jalan utama kota Palembang sehingga akses bagi ASN di dinas sosial ini sangat mempengaruhi bagi masing-masing seorang ASN di dinas

sosial kota Palembang ini. Letak parker yang berdekatan dengan jalan utama sangat mempengaruhi kemudahan badi ASN untuk memarkirkan kendaraannya saat pergi ke kantor di dinas ini. Serta kemungkinan suara kendaraan di jalan raya kiranya diharapkan akan tidak didengar sampai diruangan para ASN dalam bekerja.

Disiplin kerja para ASN sangat mempengaruhi kinerja yang mereka para ASN lakukan karena dengan adanya masih banyak ASN yang telat ke kantor dan menyelesaikan pekerjaannya ini merupakan suatu hal yang amat penting didalam dinas sosial akan mendapatkan hasil kinerja yang didambakan setiap Masyarakat kota Palembang, ketidak hadiran badi para ASN sangat menentukan tercapainya suatu pekerjaan yang ditargetkan karena di dinas sosial banyak mengakomodir program-program pemerintah yang menyangkut kesejahteraan Masyarakat kota Palembang (Munawaroh, 2021).

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dari Azzahirah et al., (2024) diketahui bahwa Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan. Secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan sedangkan disiplin kerja pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan

Penelitian ini berfokus pada variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja yang menjadi faktor utama dalam menentukan kinerja ASN di Dinas Sosial Kota Palembang. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik seperti kenyamanan kantor, pencahayaan, dan fasilitas kerja, serta aspek psikologis seperti hubungan antarpegawai dan budaya kerja. Sementara itu, disiplin kerja mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap peraturan organisasi, kehadiran, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.

Novelty dari penelitian ini terletak pada analisis spesifik terhadap hubungan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja dengan kinerja ASN dalam sektor pelayanan sosial. Studi sebelumnya lebih banyak berfokus pada aspek kinerja pegawai sektor swasta atau sektor pemerintahan yang bersifat administratif, sementara penelitian ini menyoroti sektor pelayanan sosial yang memiliki tantangan unik dalam pengelolaan sumber daya manusia. Urgensi penelitian ini semakin meningkat seiring dengan tuntutan masyarakat terhadap kualitas pelayanan publik yang lebih baik. Pemerintah Kota Palembang terus berupaya meningkatkan efektivitas kerja ASN di berbagai sektor, termasuk sektor sosial yang menjadi ujung tombak kesejahteraan masyarakat. Dengan memahami pengaruh lingkungan kerja dan disiplin pegawai terhadap kinerja mereka, diharapkan dapat dirumuskan kebijakan yang lebih tepat dalam meningkatkan profesionalisme ASN.

Kesenjangan penelitian yang menjadi dasar penelitian ini adalah kurangnya kajian empiris yang secara spesifik mengkaji bagaimana lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN di lingkungan Dinas Sosial Kota Palembang. Selain itu, penelitian sebelumnya umumnya tidak mempertimbangkan faktor-faktor spesifik yang mempengaruhi disiplin kerja ASN, seperti kebijakan internal, budaya kerja, serta faktor eksternal seperti aksesibilitas kantor dan kondisi fasilitas kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja ASN di Dinas Sosial Kota Palembang, menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja ASN di Dinas Sosial Kota Palembang dan mengidentifikasi faktor-faktor dominan dalam lingkungan kerja dan disiplin kerja yang berkontribusi terhadap

peningkatan kinerja ASN. Adapun manfaat penelitian ini antara lain penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan kinerja ASN, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan rekomendasi bagi Dinas Sosial Kota Palembang dalam merumuskan kebijakan terkait peningkatan lingkungan kerja dan disiplin pegawai dan penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh ASN kepada masyarakat Kota Palembang. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif dalam peningkatan kinerja ASN melalui optimalisasi lingkungan kerja dan penerapan disiplin yang lebih baik.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian dalam studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Sosial Kota Palembang. Sumber data yang digunakan terdiri dari data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan wawancara langsung dengan responden. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan angket kepada seluruh ASN yang bekerja di instansi tersebut serta melakukan wawancara wawancara, yang dilaksanakan melalui metode interaksi langsung bersama informan yang bekerja di Dinas Sosial Palembang untuk menggali informasi lebih mendalam. Obyek dalam studi berikut ialah Dinas Sosial Palembang. Jl. Merdeka Kota Palembang. Pendekatan kuantitatif digunakan sebab data yang dianalisis guna melihat korelasi antar variabel disajikan dalam bentuk angka. Fokus studi berikut adalah untuk mengkaji pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ASN di Dinas Sosial Palembang.

Populasi, pada penelitian ini berikut ialah karyawan ASN pada dinas sosial Palembang yang seluruhnya memiliki jumlah 130 individu. Sampel studi berikut adalah studi populasi hingga semua karyawan ASN dinas sosial kota Palembang yang memiliki jumlah 130 individu kemudian dijadikan sampel. Supaya data yang didapatkan melalui kuesioner bisa dianggap valid serta reliabel, harus dilaksanakan pengujian validitas serta reliabilitas terhadap setiap butir pertanyaan. Hasil dari kedua pengujian ini akan menentukan apakah data yang dikumpulkan layak untuk digunakan. Penggunaan instrumen yang telah terbukti valid serta reliabel dikehendaki mampu memberikan hasil data studi yang juga valid serta reliabel.

Dalam menganalisis data, penelitian ini menggunakan beberapa teknik analisis, di antaranya uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas instrumen penelitian, serta analisis regresi linear berganda untuk melihat pengaruh simultan dan parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu, dilakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui tingkat signifikansi hubungan antara variabel yang diteliti. Hasil analisis diolah dengan menggunakan perangkat lunak statistik guna memastikan akurasi dalam interpretasi data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut Sugiyono (2016), hasil studi dianggap valid jika ditemukan kesesuaian antara data yang dihimpun dan kondisi sebenarnya dari objek yang dikaji. Instrumen yang valid menunjukkan bahwa alat pengukuran yang dipakai mampu mengumpulkan data secara akurat dan sesuai terhadap apakah yang memang perlu diukur. Sehingga, instrumen tersebut efektif dalam merepresentasikan variabel yang diteliti.

Uji Validitas

Tabel 1: Hasil Uji Validitas Variable Lingkungan Kerja

No Item	r_{hitung}	$r_{tabel5\%}$	Kesimpulan
X1.1	0.469	0.279	Valid
X1.2	0.525	0.279	Valid
X1.3	0.697	0.279	Valid
X1.4	0.569	0.279	Valid
X1.5	0.721	0.279	Valid
X1.6	0.514	0.279	Valid
X1.7	0.684	0.279	Valid
X1.8	0.708	0.279	Valid
X1.9	0.655	0.279	Valid
X1.10	0.672	0.279	Valid

Sumber: Data diolah

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

No Item	r_{hitung}	$r_{tabel5\%}$	Kesimpulan
X2.1	0,694	0,279	Valid
X2.2	0,775	0,279	Valid
X2.3	0,76	0,279	Valid
X2.4	0,737	0,279	Valid
X2.5	0,719	0,279	Valid
X2.6	0,553	0,279	Valid
X2.7	0,786	0,279	Valid
X2.8	0,757	0,279	Valid
X2.9	0,57	0,279	Valid
X2.10	0,354	0,279	Valid

Sumber: Data diolah

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

No Item	r_hitung	r_tabel 5%	Kesimpulan
Y1	0.842	0.279	Valid
Y2	0.832	0.279	Valid
Y3	0.863	0.279	Valid
Y4	0.840	0.279	Valid
Y5	0.812	0.279	Valid
Y6	0.753	0.279	Valid
Y7	0.735	0.279	Valid
Y8	0.764	0.279	Valid
Y9	0.880	0.279	Valid
Y10	0.732	0.279	Valid

Sumber: Data diolah

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat guna melakukan pengukuran kuesioner yang berfungsi sebagai barometer dari suatu variabel ataupun konstruk. Reliabilitas mencerminkan tingkat konsistensi serta stabilitas dari hasil proses ukur. Sebuah kuesioner dianggap reliabel ataupun dapat diandalkan apabila jawaban responden terhadap pertanyaan tetap konsisten ataupun stabil dari setiap waktunya (Ghozali, 2011). Instrumen yang reliabel dapat memberikan hasil data yang serupa ketika diuji berulang kali dalam kelompok yang serupa, dengan catatan tidak ada perubahan psikologis pada informan. Dengan metode Alpha Cronbach, koefisien reliabilitas berjumlah antara 0 hingga 1. Sebuah konstruk ataupun variabel dinyatakan reliabel apabila hasil Alpha Cronbach-nya melebihi 0,60 (Ghozali, 2011).

Hasil Uji Reliabilitas

Kriteria pengujian:

Jika nilai Cronbach Alpha berada di bawah 0,60 ataupun Cronbach Alpha $< 0,60$, sehingga data tersebut dianggap tidak reliabel, tidak konsisten, dan tidak layak untuk digunakan dalam penelitian. Sebaliknya, jika nilai Cronbach Alpha melebihi 0,60 atau Cronbach Alpha $> 0,60$, maka data tersebut dinyatakan reliabel, dapat diandalkan, dan layak untuk digunakan.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,825	10

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,864	10

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,940	10

Sumber: Data diolah

Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Ghozali (2016:154), pengujian normalitas memiliki tujuan untuk menetapkan apakah data studi berdistribusikan normal ataupun tidak. Jika data tidak menyertai pola garis diagonal ataupun mengalami penyebaran menjauhi garis tersebut, serta jika histogram tidaklah menampilkan bentuk pendistribusian normal, sehingga asumsi normalitas dalam model regresi tidaklah terpenuhi. Pada studi berikut, pengujian normalitas dilaksanakan memakai software SPSS versi 20 melalui pendekatan kurva normal P-P Plot serta teknik One Sample Kolmogorov-Smirnov.

Tabel 7. One Sample Kolmogorov-Smirnov

	Lingkungan Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
N	50	50	50
Normal Parametes ^{a,b}	Mean	35,7600	37,5600
	Std. Deviation	5,92663	5,79289
Most Extreme Differences	Absolute	,137	,130
	Positive	,137	,130
	Negative	-,058	-,094
Kolmogorov-Smirnov Z	,967	,917	,902
Asymp. Sig. (2-tailed)	,307	,369	,389
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			

Sumber: Data diolah

Uji Linearitas

Pengujian linearitas bertujuan untuk menetapkan benarkah ditemukan korelasi linear yang signifikansi antar dua variabel. Korelasi tersebut dinilai linear apabila hasil signifikan melebihi 0,05 ($\text{sig} > 0,05$) serta dengan membandingkan hasil Fhitung terhadap Ftabel.

Tabel 8. Hasil Uji Linearitas Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

		ANOVA					
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan*Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combind)	2169,253	19	114,171	3,432	,001
		Linearity	1669,040	1	1669,040	50,178	,000
		Deviation from Linearity	500,213	18	27,790	,835	,649
Within Groups			997,867	30	33,262		
Total			3167,120	49			

Sumber: Data diolah

Menurut perolehan pengujian linearitas, korelasi antar variabel lingkungan kerja serta kinerja karyawan menunjukkan bahwasanya hasil signifikan deviation from linearity adalah 0,649, yang melebihi 0,05. Kemudian, hasil Fhitung sejumlah 0,835 lebih rendah dibanding Ftabel 2,01. Nilai Ftabel diperoleh dengan cara menghitung Ftabel, yaitu Ftabel (18;30), yang menghasilkan nilai 2,01. Sehingga, bisa diambil kesimpulan bahwasanya ditemukan hubungan linear antar variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji Linearitas Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

		ANOVA					
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan*Disiplin Kerja	Between Groups	(Combiend)	1835,062	20	91,753	1,998	,044
		Linearity	1143,578	1	1143,578	24,897	,000
		Deviation from Linearity	691,483	19	36,394	,792	,698
Within Groups			1332,058	29	45,933		
Total			3167,120	49			

Sumber: Data diolah

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisa regresi linear berganda dipakai guna melakukan pengujian benarkah variabel lingkungan kerja serta disiplin kerja mempunyai impak dengan simultan terhadap kinerja karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Boven Digoel.

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-8,996	5,373		-1,674	,101
	Lingkungan Kerja	,773	,138	,570	5,595	,000
	Disiplin Kerja	,468	,141	,337	3,312	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda dalam tabel tersebut didapatkan persamaan linear berganda sebagai berikut: $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$ $Y = -8,996 + 0,773X_1 + 0,468X_2$ Menurut perolehan proses hitung SPSS 20 tersebut sehingga peneliti mengampil kesimpulan yaitu:

1. Konstanta sejumlah -8,996 menunjukkan bahwasanya apabila hasil variabel lingkungan kerja (X1) serta disiplin kerja (X2) sama dengan 0, sehingga kinerja karyawan (Y) akan memiliki nilai -8,996, diasumsikan dengan variabel lainnya yang bisa memberi impak kinerja karyawan tetaplah konstan. Menurut Hendry (2014),

konstanta negatif tidak menjadi masalah sepanjang model regresi yang diujikan telah mencukupi asumsi-asumsi yang diperlukan (semisal normalitas regresi sederhana ataupun asumsi klasik yang lain pada regresi berganda).

2. Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja X1 sejumlah 0,773 menunjukkan bahwasanya tiap pertambahan pada variabel lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja di Dinas Sosial Kota Palembang.
3. Koefisien regresi pada variabel disiplin kerja X2 dengan jumlah 0,468 menunjukkan bahwasanya tiap pertambahan pada variabel disiplin kerja dapat memberikan peningkatan kinerja karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Boven Digoel.

Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan guna mengukur seberapa besar dampak variabel lingkungan kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Sosial Kota Palembang.

Tabel 11. Uji Hipotesis

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized	Std.	Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Error	Beta		
(Constant)	-8,996	5,373		-1,674	,101
1 Lingkungan Kerja	,773	,138		,570	5,595 ,000
Disiplin Kerja	,468	,141		,337	3,312 ,002

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah

Hasil pengujian dengan parsial pada variabel lingkungan kerja (X1) membuktikan hasil thitung sejumlah 5,595 dengan derajat signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan $N-k-1 = 47$ ($50-2-1$), diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,29982. Berdasarkan karakteristik proses uji: jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$, sehingga H_0 ditolak serta H_1 diterima, artinya variabel independent memberi dampak variabel dependent dengan signifikansi. Hasil penelitian menunjukkan $t_{hitung} 5,595 > t_{tabel} 1,29982$ dan derajat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak serta H_1 diterima. Sehingga, bisa diambil kesimpulan bahwasanya lingkungan kerja memberi dampak kepada kinerja karyawan pada Dinas Sosial Kota Palembang.

Hasil pengujian dengan parsial pada variabel lingkungan kerja (X2) didapatkan t_{hitung} sejumlah 3,312 serta tingkat signifikan sejumlah $0,002 < 0,05$ setelah itu $N-k-1=47$ ataupun $50-2-1=47$ sehingga hasil t_{tabel} yang didapatkan sejumlah 1,29982. Karakteristik proses uji apabila: 1) ataupun signifikan $> 0,05$. H_0 ditolak serta H_a diterima, maksudnya variabel independent memberi dampak variabel dependent dengan signifikansi. 2) $t_{hitung} < t_{tabel} < 0,05$. H_0 diterima serta H_a ditolak maksudnya variabel independent tidak memberi

impak variabel dependent dengan signifikansi. Berdasarkan hasil studi yang dilaksanakan peneliti didapatkan thitung $3,312 > 1,29982$ ttabel dengan derajat signifikansi $0,002 < 0,05$ maksudnya H_0 ditolak serta H_1 diterima. Sehingga peneliti memberikan kesimpulan bahwasanya ditemukan dampak disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kota Palembang.

Hipotesis dengan Simultan (F) Proses uji hipotesis dengan simultan memiliki tujuan guna melakukan pengukuran besar variabel independent lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2) dengan bersamaan memberi dampak kepada variabel dependen kinerja karyawan dinas sosial. Di bawah ini ialah hasil analisa dengan simultan bisa ditinjau dalam tabel di bawah:

Tabel 7. Hasil Uji ANOVA untuk Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1952,536	2	976,268	37,778	.000 ^b
	Residual	1214,584	47	25,842		
	Total	3167,120	49			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja						

Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Koefisien determinasi dipakai guna melakukan pengukuran sejauh manakah variabel-variabel independent memengaruhi variabel dependent.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,785 ^a	,617	,600	5,08352
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data diolah

Pembahasan

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Perolehan studi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan membuktikan bahwasanya lingkungan kerja memberi dampak kepada kinerja karyawan. Di mana bisa ditinjau melalui perolehan hipotesis studi yang membuktikan bahwasanya derajat signifikansi sejumlah 0,000 lebih rendah dibanding ketetapan alpha 0,05 ataupun $0,000 < 0,05$. Maksudnya H_0 ditolak serta H_a diterima sehingga ditemukan dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kota Palembang. Hasil studi berikut dikuatkan oleh gagasan pakar ialah Fahmi & Wardani, (2023) yang menyampaikan bahwasanya lingkungan kerja ialah suatu yang terdapat di lingkungan tenaga kerja yang bisa memberi dampak dirinya dalam melaksanakan kewajiban, semisal suhu, kelembapan, pencahayaan, keamanan, serta memadai ataupun tidak perkakas kerja.

Lingkungan kerja bisa dimaknai dengan seluruh peralatan yang dihadapi, lingkungan sekelilingnya di mana tenaga kerja, teknik kerjanya sebagai dampak kerjanya meliputi individual ataupun kelompok (Veri et al., 2021). Berdasarkan hasil studi terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dikehendaki pada Dinas sosial kota Palembang, supaya memberikan perhatian kepada perihal keamanan kerja pegawai. Keamanan kerja amat memberi dampak kepada kinerja karyawan, sebab jika sebuah lingkungan kerja tidaklah aman sehingga tenaga kerja merasa khawatir serta terganggu saat bekerja dan menyebabkan pikiran tenaga kerja tidak lagi fokus. Kemudian ada beberapa perihal yang bisa memberikan hambatan kinerja karyawan semisal pencahayaan, pewarnaan ruang, bunyi bising, keadaan udara di dalam ruangan serta lainnya. Perihal tersebut membutuhkan perhatian pimpinan yang berkaitan supaya memberikan perhatian kepada kenyamanan kerja untuk tenaga kerja. Jika perihal tersebut tidak diperhatikan pastinya tenaga kerja tidaklah nyaman saat bekerja serta pastinya dapat memperburuk kinerja karyawan tersebut.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil studi menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Perihal berikut terlihat dari perolehan uji hipotesis yang membuktikan hasil signifikansi 0,002 yang lebih rendah dibanding batas alpha 0,05 ($0,002 < 0,05$), artinya H_0 ditolak serta H_a diterima, sehingga bisa diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan di Dinas Sosial Kota Palembang.

Implikasi Hasil Penelitian terhadap Kebijakan Instansi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja ASN di Dinas Sosial Kota Palembang. Temuan ini dapat menjadi dasar bagi instansi dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai.

1. Peningkatan Kualitas Lingkungan Kerja

Mengingat lingkungan kerja berperan besar dalam meningkatkan produktivitas ASN, Dinas Sosial Kota Palembang perlu menetapkan kebijakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Hal ini dapat dilakukan dengan:

- a. Meningkatkan kenyamanan fisik, seperti ventilasi udara, pencahayaan, dan pengaturan ruang kerja yang ergonomis.
- b. Mengurangi kebisingan dari luar kantor yang dapat mengganggu konsentrasi pegawai.
- c. Memastikan fasilitas kerja yang memadai, seperti penyediaan ruang kerja yang nyaman dan peralatan kerja yang lengkap.

2. Peningkatan Disiplin Kerja melalui Regulasi yang Lebih Ketat

Mengingat disiplin kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja, diperlukan kebijakan yang lebih tegas dalam menegakkan aturan kehadiran dan penyelesaian tugas pegawai. Beberapa langkah yang dapat diambil meliputi:

- a. Penguatan sistem absensi digital untuk memastikan kehadiran tepat waktu.
- b. Pemberian insentif bagi ASN yang memiliki kedisiplinan tinggi dan sanksi bagi yang sering melanggar aturan.

- c. Program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kesadaran ASN terhadap pentingnya disiplin kerja.

3. Pengembangan Sistem Evaluasi Kinerja Berbasis Lingkungan Kerja dan Disiplin

Berdasarkan temuan penelitian ini, instansi dapat mengembangkan sistem evaluasi kinerja yang mempertimbangkan faktor lingkungan kerja dan disiplin kerja. Beberapa kebijakan yang dapat diterapkan:

- a. Menyusun indikator kinerja yang mencerminkan aspek lingkungan kerja dan kedisiplinan.
- b. Menggunakan hasil evaluasi sebagai dasar dalam pengambilan keputusan terkait promosi, pelatihan, dan pengembangan pegawai.
- c. Melakukan survei berkala untuk menilai tingkat kepuasan ASN terhadap lingkungan kerja dan efektivitas kebijakan disiplin.

Dengan menerapkan kebijakan berbasis hasil penelitian ini, diharapkan kinerja ASN di Dinas Sosial Kota Palembang dapat meningkat secara berkelanjutan, sehingga pelayanan kepada masyarakat menjadi lebih optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian serta pembahasan yang sudah dijelaskan, peneliti menyimpulkan bahwa pengaruh lingkungan kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kota Palembang adalah sebagai berikut dengan parsial, perolehan studi membuktikan bahwasanya lingkungan kerja memiliki pengaruh positif serta signifikansi pada kinerja karyawan, dengan hasil signifikansi $0,000 < 0,05$. Ini berarti ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kota Palembang. Dengan parsial, perolehan studi juga membuktikan bahwasanya disiplin kerja memberi dampak positif serta signifikansi pada kinerja karyawan, melalui hasil signifikansi $0,002 < 0,05$. Maksudnya, disiplin kerja turut mempengaruhi kinerja karyawan Dinas Sosial Kota Palembang. Di antara kedua variabel independen, lingkungan kerja memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan. Dengan simultan, perolehan studi membuktikan bahwasanya lingkungan kerja serta disiplin kerja memberi dampak positif, yang berarti keduanya dengan bersamaan memberi dampak kinerja karyawan Dinas Sosial Kota Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Rosyid, S. (2022). *Mpot: Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 2). Penerbit Nem.
- Azzahirah, D. F., Halim, H., & Ulum, M. B. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (Jrpp)*, 7(2), 5479–5487. <https://doi.org/10.31004/jrpp.v7i2.27287>
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119.
- Fahmi, H. Z., & Wardani, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada PT. Xyz. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 9(1), 95–112. <https://doi.org/10.35384/jemp.v9i1.384>
- Gunawan, W. (2014). Adaptabilitas Karier: Strategi Menghadapi Afta dan Memanfaatkan Bonus Demografi. *Jurnal Noetic Psychology*, 4(2), 110–126.
- Hasan, I. A. (2017). Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Kantor Radio Republik Indonesia Cabang Biak Numfor). *Gema Kampus Iisip Yapis Biak*, 12(2), 66–73. <https://doi.org/10.52049/gemakampus.v12i2.45>
- Iswahyudi, M. S., Elshifa, A., Abas, M., Martalia, D., Mutia, A., Imlabla, F. V., Yasman, Y., Ningtyas, R., & Manafe, D. (2023). *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia: Panduan Mengelola Organisasi Publik dan Bisnis Menuju Kesuksesan di Era Digital*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Munawaroh, N. (2021). Gaya Kepemimpinan Kepala Dinas dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat. *Jisipol/ Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 5(3).
- Paramansyah, H. A., Se, M. M., Husna, A. I. N., & Sos, S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam*. Almuqsith Pustaka.
- Paramarta, H. V., Kosasih, M. M., Sunarsi, D., & Mm, Ch. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori & Praktik*. Cipta Media Nusantara (CMN).
- Pratama, I. M. Y. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Kabupaten Badung. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3(4), 8749–8763.
- Rahmatina, A. R. (2020). *Peran Dinas Sosial dalam Penanganan Anak Jalanan dan*.
- Ruauw, G., Tumbel, G. H., Kawahe, M., & Lumingkewas, E. (2023). Penyelenggaraan Absensi Berbasis Elektronik. *Jurnal Ilmiah Administrasi Pemerintahan Daerah*, 15(2), 237–249. <https://doi.org/10.33701/jiapd.v15i2.3544>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan*. *Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Kelima)*. PT. Rafika Aditam.
- Setiawan, T. (2018). Pemberdayaan Sumber Daya Manusia sebagai Instrumen Peningkatan Kinerja Organisasi. *Media Mahardhika*, 16(3), 430–442.
- Veri, J., Ismuhadjar, I., & Zami, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengelolaan Universitas Swasta Berdasarkan Kinerja Dosen)*.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)
