

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai ASN dan Non-ASN Pada Era New Normal di Kantor Kecamatan Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI)

Dita Novalia, Sabeli Aliya

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bina Darma Palembang

Correspondence email: khameha@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN dan Non ASN Pada Era New Normal Di Kantor Kecamatan Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (Pali). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan kuisioner untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN dan non ASN di kantor kecamatan tanah abang (PALI) yaitu berjumlah 40 pegawai dan semuanya di jadikan sebagai sampel dalam penelitian ini. Hasil yang di peroleh dalam penelitian ini, secara parsial variable Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, secara parsial variable Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan secara simultan variable Lingkungan Kerja dan disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

Katakunci: lingkungan kerja; disiplin kerja; kinerja pegawai.

Abstract. This study aims to determine how the influence of the work environment and discipline on the performance of ASN and Non ASN Employee in the New Normal Era at the Tanah Abang District Office, Penukal Abab Lematang Ilir (Pali) Regency. The search method used in this study is a quantitative method with data collection using questionnaires to test the hypotheses that have been set. The population in this study was all civil servant and non-ASN employees at the Tanah Abang sub-district office (PALI), which amounted to 40 employees and all of them were used as sample in this study. The results obtained in this study, partially the work environment variable has no significant effect on employee performance, partially the work discipline variable has a significant influence on employee performance and simultaneously the work environment variable and work discipline has a positive influence on employee performance.

Keywords: work environment; work discipline; employee performance

PENDAHULUAN

New normal atau tatanan kehidupan normal baru adalah perubahan perilaku atau pola hidup baru yang harus dilakukan agar tetap dapat menjalani aktivitas normal selama pandemi. Penerapan kebijakan ini dilakukan agar roda perekonomian dan aktivitas masyarakat dapat diputar kembali, sehingga masyarakat dapat kembali beraktivitas seperti sedia kala dengan menjalani kebiasaan baru yaitu menerapkan protokol kesehatan dimanapun berada. Pada masa new normal ini instansi pemerintah juga sudah mulai beraktivitas seperti sedia kala. Pegawai dapat bekerja dengan baik jika memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Kinerja merupakan bagian inti karena terbukti sangat penting manfaatnya bagi perusahaan, suatu lembaga menginginkan pegawai untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh pegawai, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai (Klaas dkk, 2021). Penelitian Naharuddin dan Sadegi (2013) membuktikan kinerja pegawai tergantung pada kemauan dan juga keterbukaan pegawai itu sendiri dengan dirinya dan orang lain dalam melakukan pekerjaannya. Penelitian tersebut menyatakan adanya kemauan dan keterbukaan pegawai dalam menjalankan tugasnya, dapat meningkatkan produktivitas pegawai yang juga berujung pada peningkatan kinerja. Dengan memiliki kinerja pegawai yang tinggi, maka akan meningkatkan tingkat produktivitas perusahaan dan akan meningkatkan keuntungan perusahaan.

Untuk menjaga serta meningkatkan kinerja pegawainya agar dapat memberikan dampak positif bagi instansi pemerintahan, Kantor Kecamatan Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI) harus lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawainya. Tentunya banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, Dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja. Melalui perhatian terhadap lingkungan kerja, dan disiplin kerja diharapkan pegawai dapat memberikan kinerja terbaik, sehingga tujuan instansi dapat tercapai. Menurut Isyandi dalam Tambunan(2018) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan kesesuaian alat-alat perlengkapan kerja. Permasalahan disiplin kerja di kantor kecamatan Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI).

Penelitian Terdahulu

Menurut Nuraini dalam Wuwungan dkk (2017) Bekerja dilingkungan yang terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, turut membantu karyawan bekerja lebih baik dalam suatu organisasi karena dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melakukan aktivitas kerja. Penelitian Naufal dan Prasetyo (2022), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja. Berbeda dengan penelitian Putera dan Utama (2017), yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap *turn over intention*. Penelitian Lumintang dkk (2022), yang menyatakan lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Disiplin kerja memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan maupun bagi para pegawai. Bagi perusahaan, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi pegawai, disiplin kerja akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan semangat kerja pegawai juga bertambah. Hal ini membuat pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran (Sutrisno, 2009). Penelitian Yudiningsih dkk (2016), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Menurut Pramana dan Sudharman (2013), Lingkungan kerja yang nyaman dapat menjamin pegawai bersemangat dalam bekerja. Menurut Hasibuan (2017) mengatakan kedisiplinan di artikan bilamana pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Semakin tinggi sikap disiplin pegawai serta lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerjapegawai. Penelitian Amalia dan Suprajang (2017), Siska dan Trihudiatmanto (2020), Yudiningsih dkk (2016), serta Lestari dan Harmon (2017), menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Tanah Abang, Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI) yang beralamat Jl, Pertamina No. 1 Tanah Abang, Provinsi Sumatera Selatan. Adapun objek dalam penelitian ini adalah pegawai di Kantor Kecamatan Tanah Abang, Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI). Menggunakan metode penelitian kuantitatif survey dengan tingkat eksplanasi asosiatif kausal. Merupakan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hipotesis dan mengetahui pengaruh atau hubungan antara variable bebas terhadap variable terikat (Aliya and Tobari,2019). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Kecamatan Tanah Abang, Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI) sebanyak 40 pegawai ASN dan NON ASN. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode total sampling. Alasan penggunaan total sampling, karena jumlah populasi yang kurang dari 100, seluruh populasi dijadikan sampel penelitian (Aliya, 2020). Pengumpulan data secara langsung melalui pengelolaan kuesioner yang telah valid melalui uji validitas dan reliabilitas (Novianza dan Aliya, 2021). Skala pengukuran menggunakan skala likert. Selanjutnya melakukan analisis regresi linear berganda untuk menguji dampak pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Pelaksanaan analisis data yang digunakan penelitian ini yaitu menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis. Hipotesis penelitian dapat diterima, jika nilai signifikansi nya memiliki nilai kurang dari 0.05 ($\alpha \leq 0.05$). Sedangkan koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) memiliki nilai berkisar antara nol hingga dengan satu, nilai koefisien determinasi yang semakin mendekati satu mengindikasikan bahwa variabel-variabel independen dalam penelitian mampu menjelaskan hamper semua informasi yang dibutuhkan oleh variable dependen.

HASIL

Tabel 1
Hasil Uji Validitas lingkungan Kerja (X1)

Item Pernyataan	r-hitung	R-tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja 1	0,489	0,312	Valid
Lingkungan Kerja 2	0,575	0,312	Valid
Lingkungan Kerja 3	0,528	0,312	Valid
Lingkungan Kerja 4	0,468	0,312	Valid
Lingkungan Kerja 5	0,546	0,312	Valid
Lingkungan Kerja 6	0,733	0,312	Valid
Lingkungan Kerja 7	0,786	0,312	Valid
Lingkungan Kerja 8	0,681	0,312	Valid

Sumber: data olahan

Tabel 1 dapat diketahui bahwa r-hitung dari setiap item pernyataan yang diberikan responden lebih besar dari nilai standar atau nilai r-tabel yaitu 0,312 dan bernilai positif yang berarti semua pernyataan dinyatakan valid. Sedangkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa r-hitung dari setiap item pernyataan yang diberikan responden lebih besar dari nilai standar atau nilai r-tabel yaitu 0,312 dan bernilai positif yang berarti semua pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Pertanyaan	r-hitung	R-tabel	Keterangan
Disiplin Kerja 1	0,541	0,312	Valid
Disiplin Kerja 2	0,729	0,312	Valid
Disiplin Kerja 3	0,591	0,312	Valid
Disiplin Kerja 4	0,677	0,312	Valid
Disiplin Kerja 5	0,680	0,312	Valid
Disiplin Kerja 6	0,690	0,312	Valid
Disiplin Kerja 7	0,509	0,312	Valid
Disiplin Kerja 8	0,638	0,312	Valid

Sumber: data olahan

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Kinerja

Pertanyaan	r-hitung	R-tabel	Keterangan
Kinerja 1	0,509	0,312	Valid
Kinerja 2	0,431	0,312	Valid
Kinerja 3	0,516	0,312	Valid
Kinerja 4	0,431	0,312	Valid
Kinerja 5	0,691	0,312	Valid
Kinerja 6	0,644	0,312	Valid
Kinerja 7	0,616	0,312	Valid
Kinerja 8	0,483	0,312	Valid
Kinerja 9	0,461	0,312	Valid

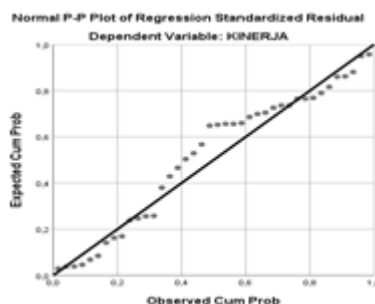
Sumber: data olahan

Tabel 3 dapat diketahui bahwa r-hitung dari setiap item pernyataan yang diberikan responden lebih besar dari nilai standar atau nilai r-tabel yaitu 0,312 dan bernilai positif yang berarti semua pernyataan dinyatakan valid. Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai r-tabel 0,312, sehingga dapat dikatakan bahwa pernyataan dalam kuisioner untuk variabel Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) Dan Kinerja (Y) dinyatakan reliabel. Sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variable tersebut layak digunakan sebagai alat ukur

Tabel 4.
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	r-tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,746	0,312	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,786	0,312	Reliabel
Kinerja (Y)	0,670	0,312	Reliabel

Sumber: data olahan



Sumber: data olahan

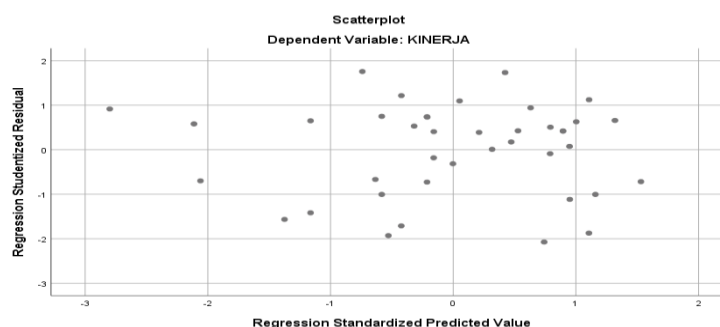
Gambar 1
Uji Normalitas

Gambar 1 tampak bahwa titik-titik berputar mengikuti garis diagonal, tidak menjauh atau menyebar jauh dari garis. Dengan demikian, pada grafik di atas dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi secara normal. Tabel 5 uji multikolinieritas dapat dilihat bahwa nilai VIF sebesar 1.612, kurang dari 10. Sementara nilai Toleransi sebesar 0.620, lebih dari 0.01 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas pada data penelitian ini. Sedangkan Gambar2 dapat dilihat bahwa titik-titik yang ada tersebar secara acak tidak membentuk suatu pola khusus dan tidak terpusat. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa pada data penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 5
Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	17,398	4,406		3,949	,000		
Lingkungan Kerja	-,149	,128	-,188	-1,169	,250	,620	1,612
Disiplin Kerja	,744	,162	,736	4,583	,000	,620	1,612

Sumber: data olahan



Sumber: data olahan

Gambar 2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas dengan Scatterplots

Tabel 5 juga menjelaskan bahwa kolom B nilai pada constanta (a) 17,398. Nilai Lingkungan Kerja (X1) sebesar-,149, dan nilai Disiplin kerja (X2) sebesar 0,744. Sehingga persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut :
$$Y = 17,398 - 0,149X_1 + 0,744X_2$$

Menjelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 17,398. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variable independen yang meliputi lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja pegawai adalah 17,398.
2. Nilai Lingkungan Kerja (X1) terhadap kinerja (Y) pada Kantor Kecamatan Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI) yaitu sebesar -0,149. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh negative (berlawanan arah) antara variable X1 dan Y. Artinya jika variable lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 1%, maka sebaliknya variable kinerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar 0,149. Dengan asumsi bahwa variable lainnya tetap konstan.
3. Nilai Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja (Y) pada Kantor Kecamatan Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI) memiliki nilai positif sebesar 0,744. Hal ini menunjukkan jika disiplin kerja mengalami kenaikan 1% maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,744 dengan asumsi variable independen lainnya dianggap konstan. (Ghozali,2018)

Berdasarkan hasil pengujian Tabel 5 di peroleh data bahwa T_{hitung} untuk Lingkungan kerja adalah -1,169 dengan signfikansi 0,250 dan T_{hitung} untuk Disiplin kerja adalah 4,583 dengan nilai signifikansi 0,000. Dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $df = n - k - 1$ atau $(40 - 2 - 1)$ sehingga ditemukan nilai t_{tabel} sebesar 1.687 (berdasarkan distribusi table nilai t_{tabel}), maka dapat di ketahui pengaruh masing-masing variable sebagai berikut:

1. Tes hipotesis variable lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai pada era new normal di kantor kecamatan tanah abang kabupaten penukal abab lematang ilir (PALI). Dikemukakan hipotesis sebagai berikut:
H1 : variabel lingkungan kerja (X2) tidak ada pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan tanah abang kabupaten penukal abab lematang ilir (PALI)

Hasil perhitungan, di dapat nilai t_{hitung} sebesar $-1,169 < t_{\text{tabel}}$ sebesar 1.687 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,250 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_1 ditolak, artinya secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada era new normal di kantor kecamatan tanah abang kabupaten penukal abab lematang ilir (PALI)

2. Tes hipotesis variable lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai pada era new normal di kantor kecamatan tanah abang kabupaten penukal abab lematang ilir (PALI). Dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H_2 : variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada era new normal di kantor kecamatan tanah abang kabupaten penukal abab lematang ilir (PALI)

Hasil perhitungan, di dapat nilai t_{hitung} sebesar $4,583 > t_{\text{tabel}}$ sebesar 1,687 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima, artinya secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara variable disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada era new normal di kantor kecamatan tanah abang kabupaten penukal abab lematang ilir (PALI)

Tabel 6
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	,638 ^a	,407	,375	3,49137

Sumber: data olahan

Tabel 6 menunjukan bahwa nilai *R Square* adalah sebesar r^2 0,407 atau 40,7%. Berarti 40,7% sebaran variable dependen yaitu Kinerja (Y) dapat di jelaskan oleh variable independen, variable Lingkungan kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2). Sisanya sebesar 59,3% ditentukan oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini. Hasil tersebut dinyatakan masuk dalam kategori moderat, karena nilai koefisien determinasi nya mendekati 0,50.

Tabel 7
Hasil Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	309,757	2	154,878	12,706	,000 ^b
	Residual	451,018	37	12,190		
	Total	760,775	39			

Sumber: data olahan

Tabel 7 hasil pengujian yang ditampilkan diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai F_{hitung} yang di dapat adalah sebesar 12,706 dan nilai F_{tabel} dengan $\alpha=0,05\%$ serta $df=n-k-1$ jadi taraf nyata $df=40-2-1$ sehingga di temukan jumlah F_{tabel} adalah 3,25. Hasil pengujian memperlihatkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari pada nilai F_{tabel} dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α ($0,000 \leq 0,5$). Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa H_3 :Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif secara simultan terhadap Kinerja (Y).

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Pegawai.

Dalam penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan tanah abang kabupaten penukal abab lematang ilir (PALI). Selanjutnya dalam penelitian ini menjelaskan dengan pendekatan hasil nilai rata-rata terbesar dari distribusi kuesioner pada variable lingkungan kerja, terdapat pada pernyataan “kelembaban udara di tempat kerja sangat nyaman untuk bekerja”. Pernyataan ini menunjukan bahwa pegawai mayoritas setuju dengan kelembaban udara pada lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap proses kerja, dan itu sudah terpenuhi dengan kondisi yang terjadi. Pertanyaan selanjutnya adalah, bagaimana dengan pernyataan “Hubungan antar pegawai terjalin dengan baik”. Kecenderungan pegawai memilih tidak setuju, hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai merasa ada hubungan yang kurang baik pada lingkungan kerja saat ini. Artinya setiap kali terjadi penambahan nilai negative pada pernyataan ini, akan berdampak terbalik pada menurunnya performa kinerja pegawai. Secara parsial, menunjukan tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja. Secara tidak langsung, karena bias jadi “hubungan” di lingkungan kerja yang dimaksud tidak menyangkut dengan urusan pekerjaan, namun reaksinya bias berdampak pada proses kerja tim. Hasil uji hipotesis pertama sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Warongan dkk (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jordan Bakery Tomohon.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Dalam penelitian ini membuktikan bahwa Disiplin kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan tanah abang kabupaten penukal abab lematang ilir (PALI). Selanjutnya penulis

menjelaskan dengan pendekatan hasil nilai rata-rata terbesar dari distribusi kuesioner pada variabel disiplin kerja, terdapat pada pernyataan “pegawai bertindak sopan santun dan senantiasa mematuhi norma social yang berlaku di instansi”. Pernyataan ini menunjukkan bahwa pegawai selalu mematuhi norma social yang berlaku di kantor. Adapun rata-rata terendahnya terdapat pada pernyataan “pegawai selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas yang di berikan dan pegawai selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang di berikan”. Kecenderungan pegawai merespon dengan jawaban setuju, walaupun pernyataan tersebut memiliki nilai rata-rata terendah dalam distribusi kuesioner variabel disiplin kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai sudah melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas yang telah diberikan. Setiap kali terjadi penambahan nilai positif/negative pada pernyataan ini, akan berdampak searah pada performa kinerja pegawai. Hasil uji hipotesis kedua sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian Ni Made Diah Yudiningsih, Fridayana Yudiaatmaja, dan Ni Nyoman Yulianthini (2016), yang menyatakan terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian dan peternakan kabupaten buleleng.

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan nilai koefisien determinasi nilai R^2 adalah sebesar 0,407 atau 40,7%. Berarti 40,7% sebaran variabel dependen yaitu Kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independen, variabel Lingkungan kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2). Sisanya sebesar 59,3% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji simultan ini sejalan dengan penelitian Ferawati (2017), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama pada kinerja karyawan pada PT. Cahaya Indo Persada. Begitu juga dengan penelitian Yudiningsih dkk (2016), yang menyatakan terdapat pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara parsial. Pada penelitian ini juga diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai secara parsial. Secara simultan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI).

DAFTAR PUSTAKA

- Aliya, S., & Tobari, T. 2019. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian produksi Pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 97. doi:10.31851/jmksp.v4i1.2480.
- Dewi, S. A., & Trihudiyatmanto, M. 2020. Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal Of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 2(1), 113-122.
- Ferawati, A. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Agora*, 5(1).
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke 18) (Revisi ed)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Istikana, I., & Aliya, S. 2020. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Hotel Imara Palembang. *Seminar Hasil Penelitian Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Darma*, Palembang: Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Bina Darma, 109-118.
- Klaas, P. W., Lopian, J., & Sendow, G. 2021. Pengaruh Kepribadian, Penempatan Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln Persero Area Manado. *Jurnal EMBA*, 9(2), 269-278.
- Lestary, L., & Harmon. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Inovasi*, 3(2), 94-103.
- Naharuddin, N. M., & Sadegi, M. 2013. Factors of Workplace Environment. *International Journal of Independent Research and Studies*, 2, 66-78.
- Novianza, A., & Aliya, S. 2021. Pengaruh Pendelegasian Wewenang dan Pembagian Tugas Terhadap Kinerja Pegawai Balai Riset Perikanan Perairan Umum dan Penyuluhan Perikanan kementerian Kelautan dan Perikanan Kota Palembang. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis Global Competitive Advantage 6*, Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Bina Darma, 4-12.
- Pramana, K., & Sudharman, I. N. 2013. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *e-Journal Manajemen Universitas Udayana*, 2(9), 1175-1188.
- Putra, I. D., & Utama, I. W. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Di Malayaloka Villas SeminyaK. *E-Journal Mnajemen Unud*, 6(9), 5116-5143.
- Rizki, A., & Suprajang, S. E. 2017. Analisis Kedisiplinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan Pt.Griya Asri Mandiri Blitar. *Jurnal penelitian Manajemen Terapan (Penataran)*, 2(1), 49-56.

- Sutrisno, E. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tambunan, A. P. 2018. Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan : Suatu Tinjaua Teoretis. *Jurnal Ilmiah Methonomi* , 4(2), 175-183.
- Warongan, B. U., Dotulong, L. O., & Lumintang, G. G. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA* , 10(1), 963-972.
- Wibowo, N. F., & Prasetyo, A. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Amp (Asphalt Mixing Plant) PT Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* , 387-398.
- Wuwungan, R. Y., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *Jurnal EMBA* , 5(7), 298-307.
- Yudiningsih, N. M., Yudiaatmaja, F., & Yulianthini, N. N. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha* , Vol 4, 1-7.