

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BIRO ORGANISASI SEKRETARIAT
DAERAH PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR**

Nama : Fransiskus Kaperius Nome

Nim 19410269

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur. Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam mencapai keberhasilan organisasi. Organisasi yang baik tidak hanya membutuhkan sistem dan struktur kerja yang efektif, tetapi juga memerlukan karyawan yang memiliki kinerja optimal, disiplin tinggi, dan bekerja dalam lingkungan yang mendukung. Perusahaan membutuhkan adanya sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Sebab itu sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam perusahaan. Agar aktivitas manajemen perusahaan berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mencapai kinerja yang baik. melalui kinerja yang diberikan oleh pegawai dengan hasil baik akan berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan tersebut. Setiap organisasi selalu berusaha untuk dapat mencapai tujuannya. salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. hal ini dikarenakan sumber daya manusia memiliki peran sebagai subyek pelaksana kegiatan dan kebijakan operasional suatu organisasi, kantor, badan atau pun sejenisnya.

Disiplin kerja merupakan salah satu elemen penting dalam sistem manajemen sumber daya manusia yang berfungsi untuk menciptakan keteraturan, tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap aturan serta prosedur kerja. Disiplin kerja yang baik mencerminkan komitmen pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Sementara itu, lingkungan kerja mencakup faktor fisik seperti pencahayaan, suhu, ruang gerak, dan kebersihan, serta faktor non-fisik seperti hubungan sosial

antarpegawai dan suasana kerja yang harmonis. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung akan meningkatkan semangat kerja, motivasi, dan pada akhirnya berdampak pada kinerja pegawai. analisis pendahuluan ini akan di deskripsikan indikator empiric dari konsep-konsep penelitian berdasarkan data yang di peroleh melalui kuisisioner. Teknik analisis data yang di gunakan adalah tabel frekuensi. Untuk mendapatkan gambaran mengenai derajat presepsi responden atas variabel yang di teliti maka di gunakan angka indeks yang dihasilkan dengan menggunakan kriteria tiga kotak Three-boxMethod

Dalam penelitian ini digunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh populasi yang terdiri dari 30 pegawai tetap di Kantor Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel karena jumlahnya relatif kecil. Instrumen penelitian dikembangkan berdasarkan indikator empiris dari disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai, serta diuji validitas dan reliabilitasnya. Data dianalisis dengan menggunakan teknik regresi linier berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi menggunakan bantuan program SPSS.

Selain itu berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama yaitu adanya Pengaruh disiplin kerja (X1) Terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan bahwa variabel disiplin kerja (X1) ditemukan $t\text{-hitung} = 3,160$ lebih besar $t\text{ tabel} = 2,05183$, dan tingkat $sig = 0,004$ lebih kecil dari $0,05$

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Secara parsial, disiplin kerja memiliki koefisien regresi sebesar $0,402$ dengan tingkat signifikansi $0,004$ ($p < 0,05$), sedangkan lingkungan kerja memiliki koefisien sebesar $0,406$ dengan signifikansi $0,001$ ($p < 0,05$). Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja dan semakin baik kondisi lingkungan kerja, maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai. Secara simultan, kedua variabel bebas tersebut juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap variabel terikat dengan nilai $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$. Koefisien determinasi (R^2) juga menunjukkan kontribusi yang cukup besar dari kedua variabel independen terhadap kinerja pegawai.

Hasil analisis deskriptif terhadap data responden menunjukkan bahwa baik indikator disiplin kerja maupun lingkungan kerja secara umum masih berada dalam kategori rendah. Ini mencerminkan adanya beberapa kendala di lapangan, seperti ketidaksesuaian antara beban kerja dan kapasitas ruang kerja, kurangnya pengaturan suhu yang optimal, serta masih perlunya peningkatan dalam penerapan etika kerja dan kepatuhan terhadap standar kerja. Demikian pula,

lingkungan kerja belum sepenuhnya mendukung, terutama dalam aspek kenyamanan fisik dan kualitas interaksi sosial antarpegawai.

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah perlunya perhatian serius dari pimpinan instansi terhadap pembinaan disiplin kerja secara berkelanjutan melalui penegakan aturan yang konsisten dan pemberian motivasi serta penghargaan. Selain itu, perbaikan lingkungan kerja baik secara fisik maupun non-fisik menjadi hal yang sangat penting untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif dan produktif. Peneliti juga merekomendasikan agar Kantor Biro Organisasi melakukan evaluasi rutin terhadap kondisi kerja dan melakukan pelatihan untuk meningkatkan kesadaran pegawai terhadap pentingnya disiplin dan kolaborasi tim.

Secara akademik, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di sektor pemerintahan. Penelitian ini juga dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji topik serupa dengan pendekatan dan variabel yang lebih luas. Dengan diketahui bahwa nilai indeks variabel disiplin kerja pada kantor biro organisasi sekretariat daerah provinsi nusa tenggara timur dengan indikator Dalam bekerja saya selalu waspada dalam melakukan pekerjaan, kategori jawaban terendah yaitu 18,3, maka kedisiplinan perlu ditingkatkan dalam melakukan pekerjaan

Dengan diketahui bahwa nilai indeks variabel lingkungan kerja pada kantor biro organisasi sekretariat daerah provinsi nusa tenggara timur dengan indikator Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan cukup baik, kategori jawaban terendah, yaitu 16,9, maka kenyamanan di lingkungan kerja perlu ditingkatkan

Kata kunci: ***Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.***