

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Jakarta

Bungaran Saing^{1*}, Wastam Wahyu Hidayat²

¹ Program Studi Teknik Kimia, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

² Program Studi Manajemen, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

*Correspondent Email: bungaran.saing@dsn.ubharajaya.ac.id

Article History:

Received: 16-01-2023; Received in Revised: 30-01-2023; Accepted: 17-02-2023

DOI: <http://dx.doi.org/10.35914/jemma.v6i1.1723>

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai selama pandemi Covid-19 di Biro Umum dan Pengadaan Barang dan Jasa Badan Tenaga Nuklir Nasional Jakarta. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik sampling jenuh. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Biro Umum dan Pengadaan Barang dan Jasa Badan Tenaga Nuklir Nasional Jakarta yang berjumlah 93 orang. Analisis digunakan bantuan program SPSS versi 23.0 menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam uji simultan (F) variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil uji parsial uji (t) didapat bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada variabel Disiplin Kerja diperoleh (t hitung) berpengaruh parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

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

Abstract

The research was intended to analyze the effect of work environment and work discipline against the performance of the employee during the Covid-19 pandemic at the General Bureau and the Procurement of Goods and Services at the Jakarta National Nuclear Energy Agency. The method used in this study uses a qualitative method with a saturated sampling technique. The population in this study were all employees at the Bureau of General Affairs and the Procurement of Goods and Services at the Jakarta National Nuclear Energy Agency, amounting to 93 people. The analysis used the SPSS version 23.0 program using multiple linear regression analysis. Based on the results of this study indicate that in the simultaneous test (F) the work environment and work discipline variables have a significant and significant effect on employee performance. From the results of the partial test (t) it is found that the work environment variable has a partial and significant effect on employee performance. In the Work Discipline variable, it is obtained (t count) that it has a partial and significant effect on employee performance.

Keywords: Performance of Employee, Work Discipline, Work Environment.

1. Pendahuluan

Sejak 2020, dunia dikejutkan dengan wabah corona virus (SARS-CoV-2) sehingga *World Health Organization* (WHO) menghimbau agar masyarakat internasional untuk menerapkan *physical distancing* dengan menjaga jarak fisik dan sosial dari orang lain, guna memutuskan mata rantai penularan Covid-19 (Ahmad, 2020). Salah satunya melalui penerapan kebijakan *Work from home* (WFH). Kebijakan ini tertuang dalam surat edaran menteri PAN-RB no 19 tahun 2020 tentang penyesuaian sistem kerja aparatur sipil negara (ASN) dimaksudkan sebagai pedoman bagi instansi Pemerintah dalam pelaksanaan tugas kedinasan dengan bekerja di rumah (WFH) bagi aparatur sipil negara sebagai upaya pencegahan dan meminimalisir penyebaran Covid-19.

Setiap organisasi dalam mencapai tujuannya akan menggunakan sumber daya yang ada seefektif dan seefisien mungkin. Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi adalah sumber daya manusia yang belum dapat digantikan sepenuhnya oleh sumber daya organisasi lainnya (Umiyati et al., 2022). Salah satu aspek manajemen yang berkaitan dengan sumber daya manusia adalah aspek kinerja pegawai. Dari beberapa literatur manajemen ada beragam konsep tentang kinerja (*performance*), yang umumnya mengacu pada hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi (perusahaan) berdasarkan satuan waktu atau ukuran tertentu (Pusparani, 2021). Kinerja menjadi sangat penting bagi organisasi karena menentukan keberhasilan manajemen dalam mengelola organisasi dengan sumber daya yang ada (Kristiyanti, 2012).

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan individu atau lingkungan instansi dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan, seperti pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika profesi, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat pendapatan, jaminan sosial, lingkungan kerja, hubungan manajemen tenaga kerja dan kebijakan pemerintah tentang produksi, investasi, perizinan, teknologi, keuangan, harga, dan distribusi. Sedarmayanti (2007) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu antara lain ; (1) Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), (2) Pendidikan, (3) Keterampilan, (4) Manajemen kepemimpinan, (5) Tingkat penghasilan, (6) Gaji dan kesehatan, (7) Jaminan social, (8) Iklim kerja, (9) Sarana dan prasarana, (10) Teknologi, dan (11) Kesempatan berprestasi.

Komitmen pegawai dan loyalitas dalam pemenuhan tugas serta tanggung jawab pegawai menjadi faktor yang memengaruhi keberhasilan system WFH. Respon antusiasme pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya walaupun tidak sedang berada di kantor tempat bertugas menentukan keberhasilan sistem WFH. Dengan demikian, bekerja secara langsung di tempat kerja maupun bekerja secara tidak langsung yang disebut WFH, jika dilaksanakan dengan prinsip *High Commitment High Performance Organization* dapat berjalan maksimal sesuai arahan dan harapan pemerintah untuk menekan angka penyebaran virus covid-19 (Gabriella et al, 2022). Tetapi tidak dipungkiri masih ada pegawai yang sulit untuk mencapai kinerja maksimalnya dikarenakan adanya kebijakan bekerja di rumah yang mana mereka tidak bisa bekerja sama dengan rekan kerja.

Kinerja yang tinggi mencerminkan bahwa pegawai merasa puas dengan pekerjaannya dan memenuhi semua kewajibannya. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan individu atau lingkungan instansi dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan, seperti disiplin kerja dan kompetensi (Takdir & Ridwan, 2022), disiplin dan kepuasan pegawai (Sari, Ririn Nur Indah dan Hadijah, 2016), pengawasan kerja, disiplin kerja, pengalaman kerja, dan upah (Tengah et al., 2007), kompensasi, kompetensi, motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, budaya kerja (Sondang Rizki, 2016).

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Ronald dan Hotlin, 2019). Lingkungan kerja yang kondusif menimbulkan terciptanya hubungan yang baik antara sesama pegawai, hubungan yang baik antara atasan dan bawahan (Dolonseda dan Watung, 2020). Adapun dari lingkungan kerja fisik yang dapat memadai seperti ukuran ruangan kerja, penerangan, suhu udara, warna, pengendalian tingkat kebisingan, kebersihan tempat kerja, meja kerja, kursi kerja serta tersedianya peralatan kerja (Deska & Irfani, 2019). Jika lingkungan kerja tidak kondusif maka mengakibatkan stress bagi pegawai yang pada akhirnya dapat menimbulkan penurunan pencapaian kinerja pegawai (Siagian & Khair, 2018).

Dalam perkembangannya, kinerja pegawai tidak terlepas dari peraturan disiplin itu sendiri (Jelaskan W, Samalua W, 2021). Disiplin adalah sebagai sikap dan perilaku layanan yang taat dan tertib terhadap aturan yang telah ditetapkan dalam tugas (Pranitasari & Khotimah, 2021). Dengan melakukan tugas utama dan fungsi secara disiplin, maka kinerja pegawai akan sesuai seperti apa yang diharapkan. Nilai-nilai disiplin dapat berkembang dengan situasi lingkungan yang mendukung antara pegawai dan pemimpin. Dikarenakan disiplin mempunyai peran yang penting dalam mencapai tujuan instansi (Zuhaidi & Pujiati, 2017).

Penelitian ini dilakukan pada Biro Umum dan Pengadaan Barang dan Jasa Badan Tenaga Nuklir Nasional Jakarta. Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) merupakan lembaga pemerintah non kementerian Indonesia yang bertugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang penelitian, pengembangan, dan pemanfaatan tenaga nuklir. Lokasinya terletak di Jalan Kuningan Barat Raya No 1A RT 10 RW 01, Kelurahan Kuningan, Kecamatan Mampang Prapatan, Kota Jakarta Selatan, DKI Jakarta 12710. BATAN memiliki total 2.345 pegawai dan 24 unit kerja. Dalam penelitian ini, penulis akan fokus meneliti pada Biro Umum dan Pengadaan Barang dan Jasa BATAN yang mempunyai sebanyak 93 pegawai.

Biro umum dan pengadaan barang dan jasa merupakan salah satu unit kerja yang setingkat dengan eselon II yang berada di bawah sekretariat utama dengan tugas pokok melaksanakan koordinasi pengelolaan pengadaan dan perlengkapan, rumah tangga, keuangan dan pelaporan, serta kegiatan tata usaha dan protokol. Setiap tahun, pegawai BATAN menandatangani Sasaran Kerja Pegawai (SKP) sebagai rencana operasional dalam menjalankan tugasnya guna mencapai target Aparatur Sipil Negara (ASN). Sasaran kerja pegawai merupakan pedomannya yang meliputi kegiatan yang akan dilaksanakan, hasil yang akan dicapai dan kapan harus diselesaikan.

Sehubungan dengan hal itu, untuk menjaga keberlangsungan pelaksanaan tugas dan fungsi dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik pada masa pandemic

covid-19, Pemerintah mengeluarkan Surat Edaran PAN RB nomor 67 tahun 2020 tentang perubahan sistem kerja aparatur sipil negara. Dimana dalam surat edaran tersebut tertulis bahwa instansi pemerintah yang berada di zona kabupaten / kota yang berisiko tinggi penyebaran Covid-19 persentase WFH maksimal 25% sebagai langkah kedisiplinan masyarakat dalam menaati protokol kesehatan. Pegawai yang melakukan tugas kedinasan di kantor (WFO) maupun di rumah (WFH) dapat mencapai sasaran kerja dan memenuhi target kinerja pegawai. Untuk memenuhi pencapaian sasaran kerja tersebut harus dilengkapi dengan laporan hasil pelaksanaan tugas yang dilaporkan melalui aplikasi instansi. Berikut ini merupakan data mengenai tingkat persentase pegawai yang melakukan WFH dan WFO tahun 2020.

Tabel 1. Persentase WFO dan WFH Pegawai Biro Umum dan Pengadaan Barang dan Jasa BATAN Jakarta Tahun 2020

No	Bulan	Tingkat Persentase	
		WFO	WFH
1	Maret	-	-
2	April	-	-
3	Mei	-	-
4	Juni	-	-
5	Juli	33.67	66.33
6	Agustus	41	59
7	September	35	64
8	Oktober	32	68
9	Nopember	46	54
10	Desember	40	60

Sumber : Biro Umum dan Pengadaan Barang dan Jasa

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa persentase WFO lebih tinggi, sesuai dengan kebijakan pemerintah yang mengharuskan pegawai melaksanakan WFO maksimal 25% di zona merah. Hal ini mengakibatkan banyak pegawai di Badan Tenaga Nuklir Nasional yang terpapar virus Covid-19. Menurut salah satu pegawai, penyebab tertularnya virus tersebut karena salah satu pegawai pada saat WFH bepergian keluar rumah dan saat pegawai tersebut masuk kantor, dimana ruangan kerja yang tertutup menggunakan ac sentral, ruangan kerja yang tidak luas sehingga tidak ada jarak meja antar pegawai dan kurangnya ventilasi udara membuat tidak adanya pertukaran sirkulasi udara yang menyebabkan lebih mudah menularkannya kepada pegawai lain. Akibat dari adanya virus Covid-19 ini, pegawai mengalami rasa ketakutan yang berlebihan akan tertular virus Covid-19 dari rekan kerjanya yang menyebabkan mereka kesulitan untuk melakukan kerja sama secara langsung sehingga kinerja pegawai mengalami penurunan.

Selama WFH disiplin pegawai kurang pengawasan dikarenakan pihak instansi sulit untuk memantau langsung secara fisik keberadaan pegawai, dimana dalam aplikasi tersebut tidak tercantumnya bukti foto monitoring pegawai selama di rumah sehingga yang dilihat oleh instansi hanya titik lokasi rumah. Pegawai ada juga yang melakukan kecurangan dengan menyuruh salah satu keluarganya untuk absen, padahal pegawai tersebut sedang tidak berada di rumah. Pekerjaan pun cenderung lebih sedikit, sehingga pegawai mengalami penurunan

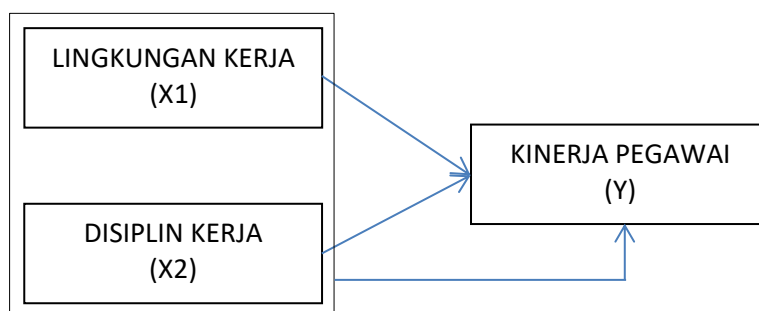
kinerjanya yang mengakibatkan pegawai tersebut sulit untuk mencapai kinerjanya di masa pandemi ini.

Dari permasalahan yang sudah diuraikan dalam latar belakang diatas, bahwa saat ini terdapat permasalahan pegawai bekerja selama pandemi. Untuk itu penulis merasa tertarik melakukan penelitian mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Selama Pandemi Covid-19 Di Biro Umum Dan Pengadaan Barang Dan Jasa BATAN Jakarta.

2. Metodologi

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan melihat hubungan (korelasi) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Selama Pandemi Covid-19 Di Biro Umum dan Pengadaan Barang dan Jasa Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN). Penelitian ini di lakukan selama tiga bulan yaitu pada bulan Maret sampai Mei 2021. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh, dimana semua jumlah dari populasi dijadikan sampel oleh penulis. Sampel pada penelitian ini berjumlah 93 orang.

Pengumpulan data dalam penelitian ini sesuai dengan masalah yang diteliti dengan menggunakan instrumen berupa angket. Untuk menguji keabsahan angket digunakan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji hipotesis, dengan bantuan program SPSS versi 23.0 menggunakan analisis regresi linier berganda. Variabel independen pada penelitian ini adalah lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2), sedangkan yang menjadi variabel dependennya adalah kinerja pegawai (Y). Berikut kerangka model penelitian disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner penelitian kepada responden sebanyak 93 orang. Karakteristik responden dapat dilihat pada tabel 2 berikut.

Tabel 2. Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Keterangan	Jumlah	Persentase
1.	Jenis kelamin	Laki – laki	41	44%
		Perempuan	52	56%
2.	Usia	20-30_tahun	21	23%
		31-40 tahun	14	15%
		41-50 tahun	18	19%

	> 50 tahun	40	43%
3. Pendidikan	SMA/SMK	32	35%
	D3	16	17%
	S1	41	25%
	S2	4	4%
4. Masa Kerja	1-10 tahun	21	23%
	11-20 tahun	19	20%
	21-30 tahun	27	29%
	> 30 tahun	26	28%

Uji validitas digunakan menguji masing-masing variabel penelitian, dimana keseluruhan variabel penelitian memuat 27 pernyataan yang dijawab oleh 93 orang responden. Adapun kriteria yang digunakan dalam menentukan valid tidaknya pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan tingkat kepercayaan=95 persen (probabilitas atau $\alpha = 5\%$), derajat kebebasan (dk) = $n - 2 = 93 - 2 = 91$, di dapat r tabel = 0,203. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir pernyataan dikatakan valid. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hasil pengujian validitas dapat ditunjukkan pada tabel 2 di bawah ini.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X11	0,647	0,203	Valid
X12	0,652	0,203	Valid
X13	0,656	0,203	Valid
X14	0,568	0,203	Valid
X15	0,861	0,203	Valid
X16	0,780	0,203	Valid
X17	0,828	0,203	Valid

Sumber : Data primer yang diolah

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Disiplin Kerja (X2)

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X21	0,757	0,203	Valid
X22	0,810	0,203	Valid
X23	0,684	0,203	Valid
X24	0,799	0,203	Valid
X25	0,734	0,203	Valid
X26	0,772	0,203	Valid
X27	0,752	0,203	Valid
X28	0,756	0,203	Valid
X29	0,656	0,203	Valid

Sumber : Data primer yang diolah

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja (Y)

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y1	0,620	0,203	Valid
Y2	0,522	0,203	Valid
Y3	0,745	0,203	Valid
Y4	0,612	0,203	Valid
Y5	0,699	0,203	Valid
Y6	0,467	0,203	Valid
Y7	0,653	0,203	Valid
Y8	0,652	0,203	Valid
Y9	0,625	0,203	Valid
Y10	0,697	0,203	Valid
Y11	0,552	0,203	Valid

Dari tabel 3. di atas, dapat di lihat bahwa dari 7 butir pernyataan variabel Lingkungan Kerja yang di gunakan hasilnya adalah valid. Dan dari tabel 4. di atas, dapat di lihat bahwa dari 9 butir pernyataan variabel Disiplin Kerja yang di gunakan hasilnya adalah valid. Demikian juga dari tabel 5. di atas, dapat di lihat bahwa dari 9 butir pernyataan variabel Kinerja yang di gunakan hasilnya adalah valid.

Sedangkan hasil uji reliabilitas instrumen variabel penelitian dalam dilihat pada tabel 6. di bawah ini:

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach Alpha (A)	Nilai (α)=5%	Kritis	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,835	0,600		Reliabel
Disiplin Kerja(X2)	0,896	0,600		Reliabel
Kinerja (Y)	0,838	0,600		Reliabel

Tabel 6 menunjukkan bahwa Nilai Alpha Cronbach pada variabel Lingkungan Kerja (0,835), Disiplin Kerja (0,896), dan Kinerja (0,838), lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur berupa kuesioner tersebut sudah reliabel dan kuesioner dapat digunakan.

Untuk hasil uji normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 7. menunjukkan bahwa nilai Kolmogorov Smirnov sebesar 0,74 dengan nilai probabilitas signifikan (Asymp.Sig) sebesar 0,200. Karena nilai p atau Asymp. Sig > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data diterima. Dengan kata lain, model regresi penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			93
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.84519032
Most Extreme Differences	Absolute		.074
	Positive		.074
	Negative		-.044
Test Statistic			.074
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Output SPSS 23.0

Untuk hasil uji multikolinearitas penelitian ini dapat dilihat pada tabel 8 berikut.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

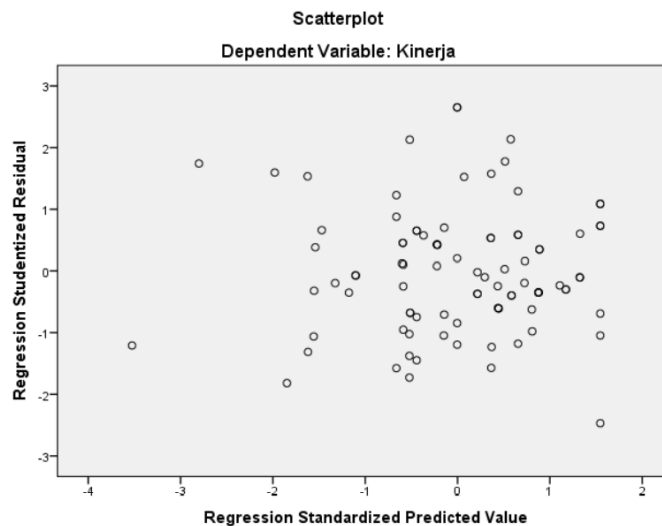
Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.192	5.824		2.265	.026	
	Lingkungan Kerja	1.045	.140	.637	7.490	.000	1.000
	Disiplin Kerja	.113	.112	.086	1.008	.317	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, dimana data tersebut diambil menggunakan Coefficients, dapat dilihat pada tabel 8. bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki nilai tolerance > 0,10 sebesar 1,000 dan nilai VIF < 10,00 sebesar 1,000 menunjukkan bahwa model regresi dinyatakan baik sehingga tidak terjadi multikolinearitas dan variabel independen tidak saling berkorelasi itu berarti variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak saling memiliki hubungan dengan hasil prediksinya yang dikatakan stabil.

Untuk hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada gambar 2 berikut.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2 bisa dilihat maka titik data penyebaran di atas maupun di bawah angka 0, titik penyebaran pun tidak hanya mengumpul di atas atau di bawah saja dan penyebaran titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar, menyempit dan melebar kembali. Dapat disimpulkan bahwa hal ini berarti tidak ada terjadinya heteroskedastisitas. Hasil pengolahan data dari hasil uji analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS 23.0 didapat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.705	2.884		6.833	.000
	Lingkungan Kerja	.641	.105	.548	6.106	.000
	Disiplin Kerja	.218	.080	.244	2.723	.008

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan pada tabel 9, maka persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 19.705 + 0,641 X_1 + 0,218 X_2$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen (Kinerja)

A = Konstanta

b_1 b_2 = Koefisien garis regresi

X_1 X_2 = Variabel Independen (Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja)

E = error / variabel pengganggu

Dari perhitungan model tersebut menunjukkan arti bahwa :

1. Konstanta = 19.705

Memiliki arti jika variabel lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai (Y) nilainya 19.705.

2. Koefisien lingkungan kerja (X_1) Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,641, menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan satu skor lingkungan kerja akan diikuti terjadi kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,641 atau 64,1% dengan asumsi lingkungan kerja (X_1) akan terjadi perubahan.

3. Koefisien disiplin kerja (X_2) Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,218, menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan satu skor disiplin kerja akan diikuti terjadi kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,218 atau 21,8% dengan asumsi disiplin kerja (X_2) akan terjadi perubahan.

Berdasarkan hasil uji regresi diatas bahwa nilai signifikan variabel lingkungan kerja nilai signifikan 0,000 dan disiplin kerja dilihat dari nilai signifikan regresi 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,1. Maka hasil hipotesis tersebut diterima, artinya variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai sehingga dapat diketahui apabila lingkungan kerja meningkat serta karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi maka kinerja pegawai akan meningkat.

Uji T (Pengujian secara parsial) digunakan untuk mengetahui apakah secara positif variabel bebas, yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ secara positif. Berikut ini hasil pengujian hipotesis uji T.

Tabel 7. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.705	2.884		6.833	.000
	Lingkungan Kerja	.641	.105	.548	6.106	.000
	Disiplin Kerja	.218	.080	.244	2.723	.008

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah

Pengaruh lingkungan kerja dapat dilihat dari kolom t menunjukkan nilai thitung sebesar 6,106 > 1,661 yang diperoleh dari ($n - 2 = 93 - 2 = 91$) dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$. Kemudian nilai sig yang diperoleh sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas lingkungan kerja berpengaruh parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian jika lingkungan kerja meningkat maka kinerja akan meningkat.

Pengaruh disiplin kerja dapat dilihat dari kolom t menunjukkan nilai thitung sebesar 2,273 hal ini berarti lebih besar 1,661 yang diperoleh dari ($n - 2 = 93 - 2 = 91$) dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$. Kemudian nilai sig yang diperoleh sebesar $0,008 < 0,05$ sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas disiplin kerja berpengaruh parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian jika disiplin kerja meningkat maka kinerja akan meningkat. Untuk pengujian secara simultan digunakan Uji F diperoleh output ANOVA pada tabel berikut ini:

Tabel 10. Hasil Uji F (Pengujian secara simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	839.013	2	419.506	52.138	.000 ^b
	Residual	724.148	90	8.046		
	Total	1563.161	92			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan hasil diatas, menunjukkan bahwa nilai fhitung sebesar $52.138 > 3,10$ Ftabel dengan sig $0,000 < 0,05$ atau nilai signifikan kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai.

Untuk mengetahui besarnya kontribusi lingkungan kerja dan disiplin kerja secara positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Tenaga Nuklir Nasional Jakarta dapat diketahui berdasarkan nilai *adjusted R square* pada *model summary* pada tabel 9. Di bawah ini:

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 ^a	.537	.526	2.837

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 11. di atas dapat dilihat bahwa besar nilai koefisien determinasi (R^2) adalah 0,526 sama dengan 52,6% yang menjelaskan bahwa pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 52,6% sedangkan sisanya ($100\% - 52,6\% = 47,4\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Pembahasan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh bahwa secara parsial lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Umum

dan Pengadaan Barang dan Jasa Badan Tenaga Nuklir Nasional Jakarta. Pengaruh ini berdasarkan nilai t hitung = 6,106 lebih besar dari t tabel 1,661 yang diperoleh dari ($n - 2 = 93 - 2 = 91$) dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$. Kemudian nilai sig yang diperoleh sebesar lebih kecil daripada 0,05 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja yang baik pada sebuah institusi akan bermanfaat bagi keberlangsungan dari institusi dikarenakan lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan efektivitas dari institusi tersebut di dalam menjalankan roda organisasi (Dolonseda & Watung, 2020). Bahkan akan memunculkan semangat dan gairah kerja yang tinggi karena adanya lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan. Diungkapkan oleh Winardi, (2007) lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika lingkungan kerja yang ada pada instansi itu baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi pegawai, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Temuan ini mendukung hasil kajian Surijadi & Musa, (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Secara parsial variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh ini berdasarkan nilai t hitung sebesar 2,273 hal ini berarti lebih besar 1,661 yang diperoleh dari ($n - 2 = 93 - 2 = 91$) dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$. Kemudian nilai sig yang diperoleh sebesar $0,008 < 0,05$ sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Pranitasari, 2021) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Adapun dasar disiplin kerja yang harus dipenuhi adalah ketaatan pada aturan waktu, peraturan instansi, aturan perilaku dalam pekerjaan dan peraturan lainnya yang ada di instansi.

Diperoleh juga bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Pengaruh ini diperoleh dari t hitung sebesar 52,138 dengan sig 0,000 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap variabel kinerja pegawai. Dari uji koefisien determinasi (R^2) tingkat persentase variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah 0,526 sama dengan 52,6% yang menjelaskan bahwa pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 52,6% sedangkan sisanya ($100\% - 52,6\% = 47,4\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Dengan selesainya penelitian ini, maka penulis memberikan beberapa masukan yang bermanfaat untuk pimpinan dan pegawai di Biro Umum dan Pengadaan Barang dan Jasa Badan Tenaga Nuklir Nasional Jakarta yang berkaitan dengan lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai dimasa yang akan datang.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini maka diperoleh kesimpulan yaitu (1) lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai Biro Umum dan Pengadaan Barang dan Jasa di BATAN Jakarta. (2) disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai di Biro Umum dan Pengadaan Barang dan Jasa di BATAN; (3) lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Jika pegawai merasakan kenyamanan berada di lingkungan kantor, pegawai pun akan bersedia untuk mematuhi semua peraturan instansi sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut.

5. Daftar Pustaka

- Ahmad, S. (2020). A Review of COVID-19 (Coronavirus Disease-2019) Diagnosis, Treatments and Prevention. *Eurasian Journal of Medicine and Oncology*, 19(April). <https://doi.org/10.14744/ejmo.2020.90853>
- Deska, K., & Irfani, A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Bapenda Jawa Barat Cabang Kota Bandung 1 Pajajaran. *Prosiding Manajemen*, 5, 683–690.
- Dolonseda, H. P., & Watung, S. R. (2020). Dampak Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(2), 288–297. <https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v1.i2.p288-297>
- Gabriella Tambunan, R. M., & Sihombing, M. (2022). Pengaruh Work From Home dan Komitmen dengan Penerapan Teknologi Informasi sebagai Variabel Moderasi Terhadap Kinerja Pegawai Fmipa USU. *Journal Of Social Research*, 1(7), 665–678. <https://doi.org/10.55324/josr.v1i7.132>
- Jelaskan W, Samalua W, F. T. F. (2021). Produktivitas Apa dan Bagaimana. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4, 203–212.
- Kristiyanti, M. (2012). Peran Indikator Kinerja Dalam Mengukur Kinerja Manajemen. *Majalah Ilmiah INFORMATIKA*, 3(3), 103–123. <http://www.unaki.ac.id/ejournal/index.php/majalah-ilmiah-informatika/article/view/79>
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>

- Ronal, S. D., & Hotlin, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>
- Sari, Ririn Nur Indah & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja (Reach employee performance by job performance and work discipline). *Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 204–214.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Sondang Rizki, M. (2016). “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Kaltim Prima Coal (Kpc) Sangatta-Kabupaten Kutai Timur.” *Jupii: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 10(2), 167.
- Takdir, S., & Ridwan, R. (2022). Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Disiplin dan Kompetensi (Studi Kasus Sekretariat Daerah Kabupaten Jayawijaya). *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 5(2), 208. <https://doi.org/10.35914/jemma.v5i2.1389>
- Tengah, J., Gelar, M., Pendidikan, S., Studi, P., & Ekonomi, P. (2007). *Aristo Nugroho*.
- Umiyati, H., Nugroho, H., Anwar, K., Nasfi, Silaen, N. R., Juliastuti, Priatna, I. A., Enas, U., Miati, I., Ratih, S. D., Akbar, M., Nugroho, L., Sugiharto, S. B., & Syaifudin, A. (2022). *MSDM Dalam Organisasi*. <https://repository.penerbitwidina.com/media/publications/553242-none-5dcd404d.pdf>
- Zuhaidi, Z., & Pujiati, H. (2017). Pengaruh Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Indonet. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 4(2), 173. <https://doi.org/10.30998/jabe.v4i2.2144>