



## Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Timur

Risma Aulia Pilda<sup>1\*</sup>, Achmad Efendi<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Alamat: Jl. Ir. H. Juanda No.15, Sidodadi, Kec. Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur 75124

Korespondensi: [rismaauliapilda6@gmail.com](mailto:rismaauliapilda6@gmail.com)

### Abstract

*The purpose of this study was to determine how much the work environment and discipline affect employee performance at the Inspectorate of East Kalimantan Province. A quantitative approach was used in this study, and 86 observations and respondent questionnaires were used to collect data. Using the SPSS application, a multiple linear regression approach was used to analyze the data. The findings of this study indicate that employee performance is positively and significantly influenced by the work environment and work discipline, both independently and in combination. Punctuality, productivity, and quality of work output are all influenced by work discipline. Meanwhile, a friendly workplace can foster comfort and improve relationships between employees. These results emphasize the importance of implementing discipline consistently and the importance of building a positive work atmosphere to improve employee performance. This study contributes significantly to the HRM initiatives of government institutions, especially those aimed at improving the efficacy and efficiency of worker productivity.*

**Keywords:** *Work Discipline, Work Environment, and Employee Performance*

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memastikan seberapa besar lingkungan kerja dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Inspektorat Provinsi Kalimantan Timur. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, dan 86 pengamatan dan kuesioner responden digunakan untuk mengumpulkan data. Dengan menggunakan aplikasi SPSS, pendekatan regresi linier ganda digunakan untuk menganalisis data. Temuan studi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja, baik secara independen maupun kombinasi. Ketepatan waktu, produktivitas, dan kualitas output pekerjaan semuanya dipengaruhi oleh disiplin kerja. Sementara itu, tempat kerja yang ramah dapat menumbuhkan kenyamanan dan meningkatkan hubungan anatar pegawai. Hasil ini menekankan betapa pentingnya menerapkan disiplin secara konsisten dan betapa pentingnya membangun suasana kerja yang positif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Studi ini berkontribusi secara signifikan terhadap inisiatif lembaga pemerintah, terutama yang bertujuan untuk meningkatkan kemanjuran dan efisiensi produktivitas pekerja.

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

## **LATAR BELAKANG**

Tiap instansi dibentuk dengan tujuan untuk mencapai keberhasilan tertentu. Pencapaian tersebut sangat didukung oleh peran sumber daya manusia (SDM) yang berada di dalamnya. Oleh karena itu, instansi dituntut untuk mengelola seluruh sumber dayanya secara optimal agar dapat berfungsi secara efektif. Dalam konteks ini, kinerja pegawai menjadi faktor utama dalam merealisasikan visi dan misi instansi, sekaligus mendorong pengelolaan serta pengembangan sumber daya yang dimiliki. Menurut (Soelistya et al., 2021), kinerja pegawai ditentukan oleh kontribusi mereka, baik dari sisi kuantitas maupun kualitas, serta sikap dan tindakan yang sesuai dengan tugas yang ditetapkan. Kinerja pegawai menjadi salah satu aspek krusial yang memengaruhi keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Untuk menilai kinerja ini, digunakan beberapa indikator seperti jumlah hasil kerja, mutu pekerjaan, ketepatan waktu, kreativitas, serta tingkat tanggung jawab. Tidak hanya itu, disiplin kerja juga diidentifikasi sebagai faktor penting lain yang berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Salah satu komponen kunci dalam membangun lingkungan kerja yang terstruktur, efektif, dan profesional adalah disiplin kerja yang ditunjukkan dengan kesungguhan dalam melaksanakan tugas, kepatuhan pada peraturan, dan ketepatan waktu Nawir et al., (2024). Untuk mencapai keberhasilan dan efisiensi operasional suatu organisasi, salah satu faktor penting adalah disiplin kerja. Adapun faktor yang dipakai untuk mengukur disiplin kerja yakni, kehadiran dan ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan dan prosedur, produktivitas kerja, kualitas kerja serta perilaku dan sikap pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman sama pentingnya dengan disiplin kerja dalam hal memaksimalkan kinerja pegawai.

Pegawai menjalankan aktivitas kerjanya setiap hari di lingkungan kantor. Dalam suatu organisasi, kesejahteraan pegawai sangat dipengaruhi oleh kondisi tempat kerja, yang memberikan dampak langsung terhadap produktivitas dan kinerja mereka. Lingkungan kerja yang menyenangkan serta membantu memungkinkan pegawai menjalin hubungan positif dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan. Hal ini mendorong kerja sama tim yang solid dan komunikasi yang efektif dalam pelaksanaan berbagai tugas. (Rohman et al., 2023) menekankan bahwa lingkungan kerja mencakup sarana dan

prasarana di sekitar pegawai saat bekerja, yang secara signifikan memengaruhi cara mereka beroperasi. Faktor-faktor seperti pencahayaan, suhu udara, tingkat kebisingan, keamanan kerja, serta hubungan antar pegawai merupakan faktor utama dalam menciptakan suasana kerja yang positif.

Sebagaimana pada Inspektorat Provinsi Kalimantan Timur, sebuah badan pengawas internal di dalam pemerintahan, bertugas menjamin tanggung jawab, keterbukaan, dan efektivitas dalam pelaksanaan rencana dan inisiatif daerah. Inspektorat ini membutuhkan lingkungan kerja yang mendukung dan disiplin kerja yang kuat agar dapat melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara, peneliti di KASUBAG menemukan adanya ketidakseimbangan disiplin kerja di Kantor Inspektorat Provinsi Kalimantan Timur. Banyak pegawai yang mengisi formulir kinerja elektronik (e-performance form) melebihi batas waktu yang ditentukan, sehingga dapat mengganggu proses penilaian kinerja pegawai, mempersulit pelaporan yang akurat, dan mungkin berdampak pada cara penetapan dan penyaluran tunjangan kinerja. Selain itu, lingkungan kerja kantor menghadapi tantangan seperti ketidakstabilan waktu dan jam kerja yang tidak fleksibel karena kurangnya pegawai, yang dapat membatasi kesempatan bagi pegawai untuk berinteraksi satu sama lain. Jam kerja yang tidak fleksibel juga berdampak pada kualitas hubungan kerja dan kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja. Terakhir, keterlambatan ini juga dapat menjadi tanda kurangnya disiplin dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas administratif. Keadaan ini menggambarkan kesenjangan antara kenyataan di lapangan dengan pengertian disiplin dan lingkungan kerja. Temuan pengamatan juga menunjukkan disiplin kerja dan lingkungan kerja menghadapi sejumlah tantangan yang berdampak pada kinerja pegawai.

Beberapa penelitian sebelumnya mendukung hubungan antara disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja. (Firman et al., 2023) dan (Umam & Abdurokhim, 2023) menemukan bahwa keduanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sementara itu, penelitian (Ananda & Hadi, 2023) serta (Pradipta & Suhermin, 2020) menunjukkan hasil berbeda, di mana pengaruh tersebut tidak selalu signifikan. Perbedaan ini memperkuat pentingnya penelitian lebih lanjut, terutama di sektor publik seperti Inspektorat Daerah.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **a. Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai ialah pencapaian kerja yang diperoleh seseorang dalam kapasitasnya sebagai karyawan saat mengemban tugas, yang dinilai dari seberapa efisien, efektif, dan sesuai hasil kerjanya dengan standar serta tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja pegawai sendiri merujuk pada capaian kerja yang dievaluasi berdasarkan aspek kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kreativitas, dan tanggung jawab (Soelistya et al., 2021). Kinerja adalah rangkuman tingkat keberhasilan dalam melaksanakan suatu program, kegiatan, atau kebijakan dalam rangka memenuhi visi, misi, dan tujuan organisasi melalui perencanaan strategis yang ditetapkan (Setyaningsih et al., 2024) Kinerja ini dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal, termasuk lingkungan kerja dan motivasi serta bakat.

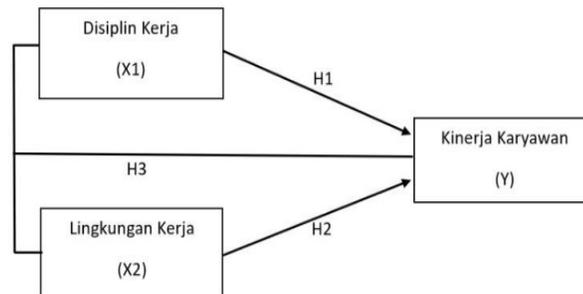
### **b. Disiplin Kerja**

Disiplin kerja ialah sikap yang menunjukkan ketaatan, kesadaran, serta tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas serta mengikuti aturan, tata cara, dan standar yang berlaku di tempat kerja. Disiplin kerja adalah kunci penting untuk diperoleh kinerja organisasi yang optimal dan produktif. Menurut (Nawir et al., 2024), disiplin kerja meliputi ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, produktivitas, kualitas hasil kerja, serta perilaku positif pegawai. Disiplin yang baik membantu menjaga keteraturan dalam organisasi dan mendorong pencapaian tujuan. (Firdaus & Hidayati, 2023) menambahkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai, semakin baik pula hasil kerja yang mereka capai.

### **c. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja meliputi berbagai kondisi yang mengelilingi karyawan dan berperan dalam memengaruhi cara mereka menjalankan pekerjaan, baik dari sisi fisik, mental, maupun sosial. Hal ini meliputi faktor-faktor seperti suasana kerja, sarana dan prasarana, interaksi antar pegawai, serta tata cara kerja yang menunjang kenyamanan dan produktivitas. Lingkungan kerja juga berpengaruh besar terhadap kinerja. (Rohman et al., 2023) menyebutkan bahwa faktor seperti pencahayaan, suhu ruangan, kebisingan, keamanan, dan hubungan antarpegawai berperan penting dalam membentuk kenyamanan bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman bukan hanya meningkatkan semangat, tetapi

juga meningkatkan produktivitas. Hal ini didukung oleh (Nasir et al., 2023) yang menegaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan memperbaiki kinerja pegawai secara keseluruhan.



Gambar 1. Kerangka Berfikir

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif untuk mengkaji pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Provinsi Kalimantan Timur. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai berjumlah 110 orang, dengan penentuan sampel menggunakan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 5%, sehingga memperoleh 86 responden.

Pengumpulan data primer dikerjakan melalui kuesioner berbasis skala Likert 1–5, sementara sumber data sekunder diperoleh dari berbagai referensi tertulis, jurnal ilmiah, dan dokumen instansi terkait. Variabel yang diteliti meliputi disiplin kerja (kehadiran, kepatuhan terhadap aturan, produktivitas), lingkungan kerja (pencahayaan, suhu ruangan, keamanan, hubungan antarpegawai), serta kinerja pegawai (kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kreativitas, dan tanggung jawab).

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda untuk menguji hubungan antara variabel independen dan dependen dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25, setelah terlebih dahulu dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik yang mencakup normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk pengaruh parsial, uji F untuk pengaruh

simultan, dan koefisien determinasi untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen..

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### a. Uji Validitas

Tabel 1 Hasil uji validitas disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Disiplin kerja (X1)	X1.1	0,485	0,212	Valid
	X1.2	0,607	0,212	Valid
	X1.3	0,389	0,212	Valid
	X1.4	0,556	0,212	Valid
	X1.5	0,534	0,212	Valid
	X1.6	0,684	0,212	Valid
	X1.7	0,582	0,212	Valid
	X1.8	0,497	0,212	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,471	0,212	Valid
	X2.2	0,457	0,212	Valid
	X2.3	0,586	0,212	Valid
	X2.4	0,480	0,212	Valid
	X2.5	0,413	0,212	Valid
	X2.6	0,420	0,212	Valid
	X2.7	0,414	0,212	Valid
	X2.8	0,682	0,212	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,517	0,212	Valid
	Y.2	0,580	0,212	Valid
	Y.3	0,463	0,212	Valid
	Y.4	0,607	0,212	Valid
	Y.5	0,620	0,212	Valid
	Y.6	0,682	0,212	Valid
	Y.7	0,503	0,212	Valid
	Y.8	0,593	0,212	Valid
	Y.9	0,463	0,212	Valid
	Y.10	0,622	0,212	Valid

Sumber : Output SPSS ( data diolah) 2025

Dari hasil uji validitas mengindikasikan sehingga seluruh variabel dan indikator yang dianalisis meliputi disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai terbukti valid karena setiap nilai  $R_{hitung}$  melebihi nilai  $R_{tabel}$ . Temuan ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat keandalan yang baik dalam mengukur variabel-variabel tersebut.

### b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menentukan sejauh mana alat penelitian dapat menghasilkan hasil yang andal ketika digunakan lagi dalam keadaan yang sama. Koefisien Alpha Cronbach digunakan dalam uji keandalan penelitian ini.

Tabel 2 Hasil uji reabilitas disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Variabel Penelitian	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,786	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,748	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,816	Reliabel

Sumber : Output ( data diolah) 2025

Dari hasil data diatas, analisis uji reabilitas menunjukkan nilai yang dapat diandalkan untuk setiap variabel, dengan nilai *Cronbach Alpha* X1 sebanyak 0,786, X2 sebanyak 0,748, dan Y sebanyak 0,816. Sebuah variabel dianggap memiliki reabilitas yang baik jika nilai Cronbach's Alpha-nya lebih banyak dari 0,60, sehingga data yang diperoleh menunjukkan bahwa seluruh item soal reliabel.

### c. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan One Sample Kolmogorov Smirnov Test, dengan nilai signifikansi sebesar 0,5. Hasil dari uji normalitas tersebut ialah sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil uji normalitas disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Unstandardized Residual		P Value	Keterangan
N	86		
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	3,29055170	
Most Extreme Differences	Absolute	,079	Data berdistribusi normal
	Positive	,079	

	Negative	-,053
Test Statistic		,079
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		,200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Output (data diolah) 2025

Skor Asymp diperoleh dari hasil tes normal. Sig. (2-tailed) sebanyak 0,200, yang lebih tinggi dari ambang batas 0,05 untuk signifikansi. Ini menunjukkan bahwa distribusi data sisa normal. Dengan menggunakan tes Kolmogorov-Smirnov, dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas karena nilai-p lebih tinggi dari 0,05. Akibatnya, model ini berlaku untuk langkah penyelidikan berikutnya.

**d. Uji Multikolonieritas**

Berikut hasil dari uji multikolinieritas disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil uji multikolonieritas disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

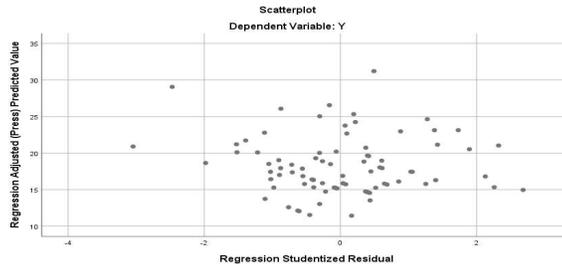
<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				
model	Collinearity statistics		Dasar keputusan	keterangan
	Tolerance	VIF		
1. (Constant) Disiplin Kerja	0,752	1,329	Tolerance: >0,10 VIF : <10	
2. Lingkungan Kerja	0,752	1,329		

Sumber : Output ( data diolah) 2025

Hasil analisis multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel bebas, yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja, memiliki nilai toleransi sebesar 0,752 dan nilai VIF sebesar 1,329. Karena nilai toleransi berada di atas 0,10 dan VIF di bawah angka 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi multikolinearitas di antara variabel-variabel independen dalam model regresi ini.

**e. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan Scatterplot. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:



Gambar 1. Scatterplot

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja masing-masing adalah 0,000, yang berada di bawah ambang batas signifikansi 0,05. Walaupun kedua nilai tersebut menunjukkan signifikansi tinggi, dalam konteks uji heteroskedastisitas melalui analisis residual, perlu dilakukan pengamatan lebih lanjut melalui scatterplot antara residual dan nilai prediksi. Apabila tidak ditemukan pola tertentu yang teratur seperti bentuk kipas atau lengkung dan sebaran residual tampak acak, maka dapat dinyatakan bahwa model tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, selama tidak terlihat pola sistematis pada grafik, asumsi homoskedastisitas terpenuhi dan model tetap valid untuk digunakan dalam analisis regresi.

**f. Hasil Regresi Linier Berganda**

Studi ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk memastikan dampak bersamaan dan parsial variabel independen pada variabel dependen. Berikut hasilnya:

Tabel 5 Hasil regresi linier berganda disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,793	1,479		1,888	0,063
	X1	0,510	0,091	0,456	5,581	<0,000

	X2	0,574	0,110	0,426	5,217	<0,000
--	----	-------	-------	-------	-------	--------

Sumber : Output (data diolah) 2025

Dari hasil tabel diatas maka dapat diperoleh model persamaan analisis regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,793 + 0,510 X_1 + 0,574 X_2$$

Berdasarkan tabel diatas, dapat diimplementasikan sebagai berikut :

Konstanta regresi sebesar 2,793 mengindikasikan bahwa dalam kondisi di mana Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja tidak memberikan kontribusi (bernilai nol), Kinerja Pegawai tetap berada pada tingkat 2,793. Koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,510 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,510 satuan. Sementara itu, variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki koefisien sebesar 0,574, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam kualitas lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,574 satuan. Nilai koefisien yang positif pada kedua variabel tersebut menandakan bahwa baik disiplin kerja maupun lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

#### **g. Hasil Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis ialah pendekatan yang digunakan untuk menilai kebenaran dari hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya dalam penelitian. Teknik ini meliputi dua bentuk, yakni uji T (untuk analisis parsial) dan uji F (untuk analisis simultan).

#### **1. Uji T**

Tabel 6 Hasil uji T disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

<b>Variabel</b>	<b>T<sub>hitung</sub></b>	<b>T<sub>tabel</sub></b>	<b>Sig</b>
Disiplin Kerja (X1)	5,581	1,988	<0,000
Lingkungan Kerja (X2)	5,217	1,988	<0,000

Sumber : Output (data diolah) 2025

Berdasarkan hasil tersebut, diperoleh nilai T<sub>hitung</sub> untuk variabel Disiplin Kerja (X1) adalah 5,581 dan untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) adalah 5,217, yang masing-masing melebihi nilai T<sub>tabel</sub> sebesar 1,988. Selain itu, nilai signifikansi keduanya

menunjukkan hasil yang signifikan secara statistik karena nilainya di bawah 0,05, sehingga ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut sebagian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Oleh karena itu, hipotesis H1 dan H2 diterima.

## 2. Uji F

Tabel 7 Hasil uji F disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F <sub>hitung</sub>	Sig.
1	Regression	1287.364	2	643.682	58.049	.000
	Residual	920.357	83	11.089		
	Total	2207.721	85			

Sumber : Output ( data diolah) 2025

Dengan derajat kebebasan 2 dan 83, nilai F<sub>hitung</sub> adalah 58,049 lebih besar dari nilai F<sub>table</sub>, yang biasanya berada di kisaran 3,10 untuk tingkat signifikansi 0,05. Kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja pada saat yang bersamaan, seperti yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,000, yang kurang dari batas 0,05. Dengan demikian, hipotesis H3 diterima.

## 3. Determinasi

Tabel 8 Hasil uji determinasi disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Keterangan
1	0,764 <sup>a</sup>	0,583	0,573	3,330	Persentase pengaruh 58,3%

Sumber : Output (data diolah) 2025

Berdasarkan hasil Model Summary, nilai R Square sebesar 0,583 menunjukkan bahwa 58,3% variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya 41,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Menurut temuan penelitian tersebut di atas, kinerja karyawan di Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Timur telah terbukti dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja dan disiplin. Lingkungan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X1) memiliki dampak yang cukup besar pada Kinerja Karyawan (Y), variabel dependen, menurut analisis regresi linier berganda. Temuan ini menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja adalah 0,110 dan koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja adalah 0,091. Dengan asumsi semua variabel lain tetap konstan, nilai koefisien regresi positif ini menunjukkan bahwa untuk setiap unit peningkatan dalam variabel Lingkungan Kerja, Peningkatan Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,110 unit, dan untuk setiap unit peningkatan dalam variabel Disiplin Kerja, nilai Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,091 unit. Kedua variabel independen memiliki nilai yang signifikan pada level  $<0.000$ , yang jelas jauh di bawah kriteria 0.05. Ini menunjukkan bahwa kedua faktor independen secara signifikan mempengaruhi variabel dependen model regresi. Ini.

Selain itu, berdasarkan hasil uji parsial (uji-t), nilai  $T_{hitung}$  untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X1) masing-masing adalah 5,217 dan 5,581, keduanya lebih tinggi dari  $T_{tabel}$  yaitu 1,988 dengan tingkat signifikan kurang dari 0,000. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) dan kedua (H2) diterima karena ditunjukkan bahwa dua faktor independen secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Sementara itu, temuan uji simultan (uji F) mengungkapkan  $F_{hitung}$  58,049 dengan tingkat signifikansi 0,000, lebih besar dari  $F_{tabel}$  (sekitar 3,10). Hasil ini mendukung hipotesis ketiga (H3), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin sama-sama berdampak signifikan pada kinerja karyawan pada saat yang bersamaan. Dengan koefisien penentuan ( $R^2$ ) sebesar 0,583, kedua variabel ini menyumbang 58,3% dari variasi kinerja karyawan, dengan faktor lain yang tidak diperiksa dalam penelitian ini mempengaruhi 41,7% sisanya.

Berdasarkan hasil analisis, terdapat dua indikator yang memiliki nilai tertinggi dan identik, yaitu kualitas kerja serta hubungan antar karyawan. Angka tersebut mengindikasikan bahwa kedua indikator ini merupakan elemen yang paling dominan dalam mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Indikator kualitas kerja merepresentasikan tingkat disiplin, komitmen, dan rasa tanggung jawab pegawai terhadap

tugas yang menjadi tanggung jawabnya, seperti pengisian formulir kinerja elektronik (e-performance form). Pegawai yang memiliki kualitas kerja biasanya lebih siap dalam menjalankan pekerjaannya, menunjukkan etos kerja tinggi, serta dapat menyelesaikan tugas secara efisien. Hal ini secara langsung berkontribusi terhadap pencapaian kinerja dan produktivitas organisasi. Di sisi lain, indikator hubungan antar karyawan sebagai bagian dari aspek lingkungan kerja fisik juga memainkan peranan penting. Hubungan antar karyawan yang memadai sesuai standar dapat memberikan kenyamanan visual. Lingkungan kerja yang sehat berpengaruh bagi pegawai untuk bekerja secara fokus, cepat, dan akurat, sehingga mendorong peningkatan kualitas kinerja. Studi ini mendukung studi (Wenas & Ikham, 2024) yang menemukan bahwa kinerja karyawan di Unit Pelaksana Teknis Jalan dan Jembatan Dinas Bina Umum Provinsi Jawa Timur dipengaruhi positif oleh lingkungan kerja dan disiplin. (Setyaningsih et al., 2024) juga mempresentasikan hasil serupa, menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin memiliki dampak yang baik dan signifikan terhadap kinerja karyawan pengiriman di PT Pos Indonesia (Persero) Surakarta. Analisis regresi linier berganda penelitian ini mengungkapkan pengaruh yang signifikan dengan nilai signifikansi 0,002 untuk disiplin kerja dan 0,000 untuk lingkungan kerja, keduanya berada di bawah batas 0,05. (Nurvianto & Mahargiono, 2023) menyajikan kesimpulan yang berbeda, menyatakan bahwa meskipun suasana kerja dan disiplin meningkatkan kinerja, efeknya tidak signifikan secara statistik. Mereka tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara statistik karena nilai signifikansi untuk disiplin kerja (0,507) dan lingkungan kerja (0,803) keduanya di atas tingkat signifikansi 0,05.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan temuan kajian Inspektorat Provinsi Kalimantan Timur tentang dampak lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan, dapat dikatakan bahwa kedua faktor tersebut, sebagian dan bersamaan, berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan akomodatif juga membantu meningkatkan antusiasme, motivasi, dan produktivitas karyawan, disiplin kerja yang tinggi mendorong produksi kinerja yang lebih optimal.. Keberhasilan kinerja pegawai sangat bergantung pada sinergi antara kedisiplinan yang kuat dan lingkungan kerja yang kondusif. Sejalan dengan temuan ini, disarankan kepada instansi pemerintah

untuk memperkuat sistem kedisiplinan melalui evaluasi rutin, penerapan sanksi dan penghargaan yang adil, serta memastikan konsistensi aturan. Selain itu, perbaikan aspek fisik dan sosial lingkungan kerja perlu diperhatikan untuk menciptakan suasana kerja yang optimal. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja, dan kompensasi agar analisis lebih komprehensif, serta melakukan penelitian di instansi berbeda atau sektor swasta dengan pendekatan metode campuran guna mendapatkan wawasan yang lebih mendalam.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Ananda, S., & Hadi, H. K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *JURNAL SYNTAX IMPERATIF: Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 4(5). <https://doi.org/10.36418/syntax-imperatif.v4i5.289>
- Firdaus, R. I., & Hidayati, R. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim. *Master: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 2(2), 146–155. <https://doi.org/10.30595/jmbt.v2i2.15448>
- Firman, A., Bater, R., & Janwar, W. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Economics Anda Digital Business Review*, 4(1), 955–970. <https://doi.org/10.56910/gemilang.v3i4.878>
- Nasir, M. A., Hasibuddin, & Syahid, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *KENDALI: Economics and Social Humanities*, 2(1). <https://doi.org/10.58738/kendali.v2i1.287>
- Nawir, M., Bachtiar, R. A., Afifah, S. R., & Lestari, A. (2024). Indikator Disiplin Kerja. 10(September), 301–320.
- Nurvianto, R., & Mahargiono, P. B. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bandar Kabupaten Pacitan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 12(7).
- Pradipta, R. N., & Suhermin. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(7).
- Rohman, S. N., Ambarwati, D., & Saptaria, L. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan

- Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Karunia Kemasan Jatikalen Nganjuk. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 2(4), 22–37. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v7i1.631>
- Setyaningsih, V. Y., Sulistyaningrum Indrawati, C. D., & Susantiningrum, S. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian antaran di PT Pos Indonesia (Persero) Kota Surakarta. *JIKAP (Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran)*, 8(1), 1. <https://doi.org/10.20961/jikap.v8i1.66633>
- Soelistya, D., Desembrianita, E., & Tafjhi, W. (2021). Kinerja Karyawan. In M. S. Dr. Andri Irawan (Ed.), *Journal GEEJ* (Vol. 7, Issue 2). Nizamia Learning Center.
- Umam, M. K., & Abdurokhim. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PDAM). *Journal of Economics and Business UBS*, 12(5).
- Wenas, K. P., & Ikhrum, M. A. D. (2024). Pengaruh Displin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai 1(1), 902–916.