



Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Suppirang Kabupaten Pinrang

Kristina Wisel T¹, Azhary Ismail², Ansar H Mulkin Bas³

^{1,2,3}STIM-LPI Makassar, Indonesia

Email : wiselkristina6@gmail.com

Abstrak

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang menentukan kualitas penyelenggaraan pelayanan publik di tingkat pemerintahan desa. Peningkatan kinerja tidak terlepas dari penerapan disiplin kerja yang konsisten serta tersedianya lingkungan kerja yang mampu mendukung pelaksanaan tugas secara optimal. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Suppirang, Kecamatan Lembang, Kabupaten Pinrang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian berjumlah 30 pegawai dan seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan regresi linear berganda yang didukung uji validitas, uji reliabilitas, uji parsial (t), uji simultan (F), serta koefisien determinasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, kedua variabel independen terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,656 mengindikasikan bahwa 65,6% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh disiplin dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kepatuhan terhadap aturan kerja yang didukung oleh lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Desa Suppirang

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja, Pemerintahan Desa.

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sumber daya, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang mengelolanya. Dalam organisasi sektor publik, keberadaan pegawai yang memiliki kinerja tinggi menjadi faktor penting untuk menjamin terselenggaranya pelayanan yang efektif, efisien, dan berorientasi pada kepentingan masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai merupakan aspek strategis yang harus mendapat perhatian dari setiap instansi pemerintah, termasuk pemerintah desa sebagai penyelenggara pelayanan publik di tingkat paling dekat dengan masyarakat.

Pemerintah Indonesia terus mendorong penguatan tata kelola pemerintahan desa melalui berbagai kebijakan, salah satunya melalui Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2024 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa. Regulasi tersebut menegaskan pentingnya profesionalisme aparatur desa dalam mendukung penyelenggaraan pemerintahan yang transparan, akuntabel, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Peningkatan kualitas pelayanan desa tidak hanya bergantung pada kebijakan yang diterapkan, tetapi juga dipengaruhi oleh kemampuan aparatur dalam menjalankan tugas secara disiplin serta didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang berperan dalam membentuk perilaku pegawai agar melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan organisasi. Kepatuhan terhadap jam kerja, penyelesaian tugas tepat waktu, serta ketaatan terhadap peraturan menjadi indikator yang mencerminkan tingkat disiplin pegawai. Di sisi lain, lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung interaksi kerja diyakini mampu meningkatkan motivasi, semangat, serta produktivitas pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kombinasi kedua faktor tersebut menjadi landasan penting dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja organisasi.

Fenomena yang ditemukan pada Kantor Desa Suppirang menunjukkan bahwa implementasi disiplin kerja masih menghadapi berbagai kendala. Data absensi pegawai selama periode Mei hingga Juli memperlihatkan adanya peningkatan jumlah ketidakhadiran tanpa keterangan dari 5 kali pada bulan Mei menjadi 10 kali pada bulan Juli. Selain itu, masih dijumpai pegawai yang datang terlambat, menunda penyelesaian pekerjaan, kurang mematuhi jam kerja, serta belum menunjukkan konsistensi dalam menjalankan tugas sesuai standar yang telah ditetapkan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa penerapan disiplin kerja belum berjalan secara optimal sehingga berpotensi memengaruhi kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Selain aspek kedisiplinan, kondisi lingkungan kerja juga menjadi perhatian dalam penyelenggaraan pelayanan publik di Kantor Desa Suppirang. Beberapa kondisi yang ditemukan meliputi kurang optimalnya pengawasan kerja, penyelesaian pekerjaan yang belum tepat waktu, serta masih adanya perilaku kerja yang kurang profesional. Situasi tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik, masih memerlukan perbaikan agar mampu mendukung pelaksanaan tugas pegawai secara lebih efektif. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya berkaitan dengan kelengkapan sarana dan

prasarana, tetapi juga mencakup hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang efektif, dan suasana kerja yang mendorong kolaborasi antarsesama pegawai.

Secara teoritis, disiplin kerja dipandang sebagai bentuk kesediaan individu untuk menaati seluruh ketentuan organisasi, sedangkan lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang memengaruhi aktivitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kedua variabel tersebut telah banyak dikaji dalam penelitian manajemen sumber daya manusia dan terbukti memiliki hubungan dengan peningkatan kinerja pegawai. Namun demikian, hasil penelitian sebelumnya masih menunjukkan variasi temuan yang dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, budaya kerja, maupun lingkungan penelitian yang berbeda.

Sejumlah penelitian terdahulu melaporkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Meskipun demikian, sebagian besar penelitian dilakukan pada instansi pemerintah maupun perusahaan dengan karakteristik organisasi yang berbeda dari pemerintahan desa. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih diperlukan penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh kedua variabel tersebut pada lingkungan kerja aparatur desa, mengingat karakteristik tugas, pola pelayanan, serta budaya organisasi di tingkat desa memiliki keunikan tersendiri.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini menawarkan kebaruan dengan menganalisis pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Suppirang, Kecamatan Lembang, Kabupaten Pinrang. Kajian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja aparatur desa sekaligus menjadi masukan bagi pemerintah desa dalam merumuskan strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dengan demikian, tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh disiplin dan lingkungan kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Suppirang, Kecamatan Lembang, Kabupaten Pinrang.

Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah. Penelitian tersebut menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linear dan menemukan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada penggunaan variabel disiplin kerja sebagai variabel independen serta kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Perbedaannya terletak pada lokasi penelitian dan karakteristik responden. Penelitian sebelumnya belum mengintegrasikan variabel lingkungan kerja

sebagai faktor yang dianalisis secara bersamaan sehingga penelitian ini memberikan cakupan analisis yang lebih luas (Wahyuni et al., 2022).

2. Penelitian oleh Saing dan Hidayat membahas hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada organisasi sektor publik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung hubungan kerja yang harmonis mampu meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas pegawai. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada penggunaan variabel lingkungan kerja sebagai faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Perbedaannya terletak pada objek penelitian, sedangkan penelitian ini berfokus pada aparatur pemerintah desa. Penelitian sebelumnya belum mengombinasikan disiplin kerja sebagai variabel yang dianalisis secara simultan sehingga kontribusi penelitian ini diharapkan lebih komprehensif (Saing & Hidayat, 2023).
3. Penelitian Tri Rizkiyani dan Rosento menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Alakaram Kila Azkia Garmen Tangerang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda dan menunjukkan bahwa disiplin kerja maupun lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada penggunaan variabel disiplin kerja dan kinerja sebagai variabel utama. Perbedaannya terletak pada objek penelitian, di mana penelitian sebelumnya dilakukan pada perusahaan swasta, sedangkan penelitian ini dilakukan pada instansi pemerintahan desa. Selain itu, penelitian ini memberikan kontribusi empiris mengenai pengaruh kedua variabel tersebut pada sektor pelayanan publik tingkat desa (Rizkiyani & Rosento, 2024).

Berdasarkan berbagai penelitian terdahulu tersebut dapat dipahami bahwa disiplin kerja maupun lingkungan kerja merupakan variabel yang secara konsisten berhubungan dengan peningkatan kinerja pegawai. Akan tetapi, kajian yang menguji kedua variabel tersebut secara simultan pada lingkungan pemerintahan desa, khususnya Kantor Desa Suppirang Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang, masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris yang memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia pada sektor pemerintahan desa serta menjadi dasar dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja aparatur desa.

Kajian Literatur

1. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan dengan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk mematuhi seluruh peraturan, prosedur, serta standar kerja yang berlaku dalam organisasi. Penerapan disiplin yang baik akan mendorong pegawai melaksanakan pekerjaan secara tertib, bertanggung jawab, dan konsisten sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif. Tingkat disiplin yang tinggi juga mencerminkan komitmen pegawai dalam menjaga kualitas pelaksanaan tugas dan pelayanan kepada masyarakat (Hidayat, 2021; Karsikah et al., 2024).

Menurut Hasibuan (2020), disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati seluruh peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Sementara itu, Hidayat (2021) menjelaskan bahwa disiplin kerja berperan sebagai instrumen pengendalian perilaku pegawai sehingga setiap individu mampu melaksanakan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Berbagai penelitian empiris juga menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan positif dengan peningkatan produktivitas dan kinerja pegawai (Hasibuan, 2020; Hidayat, 2021; Wahyuni et al., 2022).

Dalam penelitian ini, disiplin kerja diukur melalui indikator kepatuhan terhadap peraturan organisasi, penggunaan waktu kerja secara efektif, tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, serta tingkat kehadiran pegawai. Keempat indikator tersebut dipandang mampu menggambarkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap aturan organisasi sekaligus mencerminkan kualitas pelaksanaan pekerjaan (Hasibuan, 2020).

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan seluruh kondisi yang berada di sekitar pegawai ketika melaksanakan pekerjaannya, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung aktivitas pegawai akan meningkatkan motivasi, semangat kerja, serta efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif berpotensi menurunkan produktivitas dan kualitas pelayanan organisasi (Saing & Hidayat, 2023; Sedarmayanti, 2018).

Menurut Sedarmayanti, lingkungan kerja meliputi seluruh sarana dan prasarana, kondisi fisik tempat kerja, hubungan antarpegawai, hubungan dengan atasan, serta suasana kerja yang memengaruhi pelaksanaan tugas (Sedarmayanti, 2018). Penelitian Saing dan Hidayat membuktikan bahwa lingkungan kerja yang baik berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai karena mampu menciptakan kenyamanan dan meningkatkan efektivitas kerja. (Saing & Hidayat, 2023)

Indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini meliputi kondisi tempat kerja, ketersediaan fasilitas kerja, keamanan lingkungan kerja, hubungan antarpegawai, serta hubungan antara atasan dan bawahan. Indikator tersebut dipilih karena mampu menggambarkan kondisi kerja yang dirasakan pegawai selama melaksanakan tugas sehari-hari (Sedarmayanti, 2018).

Berdasarkan kajian tersebut dapat dipahami bahwa lingkungan kerja merupakan faktor eksternal yang berpengaruh terhadap perilaku kerja pegawai. Semakin baik lingkungan kerja yang tersedia, semakin besar peluang pegawai menghasilkan kinerja yang optimal (Saing & Hidayat, 2023; Sedarmayanti, 2018).

3. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam periode tertentu. Tingkat kinerja mencerminkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan berdasarkan standar yang telah ditetapkan, baik dari aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, maupun tanggung jawab (Mangkunegara, 2021; Robbins & Judge, 2019).

Mangkunegara menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja pegawai secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2021). Pendapat tersebut diperkuat oleh Robbins dan Judge yang menjelaskan bahwa kinerja merupakan tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal, termasuk disiplin kerja dan lingkungan kerja (Ariyanti et al., 2024; Saing & Hidayat, 2023).

Dalam penelitian ini, indikator kinerja pegawai meliputi kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu penyelesaian tugas, tanggung jawab, dan kemampuan bekerja sama. Indikator tersebut digunakan untuk menggambarkan pencapaian hasil kerja pegawai secara menyeluruh (Mangkunegara, 2021).

Berdasarkan sintesis teori, kinerja pegawai merupakan gambaran tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan pekerjaan yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri pegawai maupun dari lingkungan organisasi (Mangkunegara, 2021; Robbins & Judge, 2019).

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan **kuantitatif** dengan metode **survei** untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Suppirang, Kecamatan Lembang, Kabupaten Pinrang. Penelitian dilaksanakan pada tahun 2026 dengan melibatkan seluruh pegawai Kantor Desa Suppirang sebagai responden penelitian yang berjumlah **30 orang**. Seluruh populasi dijadikan sampel menggunakan teknik **sampling jenuh (total sampling)** karena jumlah populasi relatif kecil. Data penelitian terdiri atas data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden dan data sekunder yang diperoleh dari dokumen instansi, buku, jurnal ilmiah, serta literatur yang relevan (Sugiyono, 2022).

Instrumen penelitian disusun menggunakan skala Likert lima tingkat untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai. Sebelum digunakan sebagai alat pengumpulan data, seluruh butir pernyataan diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan bahwa instrumen mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, penyebaran kuesioner, dokumentasi, serta studi kepustakaan guna memperoleh informasi yang mendukung pelaksanaan penelitian (Ghozali, 2021; Sugiyono, 2022).

Data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS. Analisis dilakukan melalui statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data, dilanjutkan dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta koefisien determinasi (R^2). Seluruh pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi 5% untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan (Ghozali, 2021).

PEMBAHASAN DAN HASIL

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai jawaban responden terhadap variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai. Statistik deskriptif dalam penelitian ini meliputi nilai minimum, maksimum, rata-rata (*mean*), dan standar deviasi dari setiap variabel penelitian. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui kecenderungan persepsi responden terhadap masing-masing variabel yang diteliti sebelum dilakukan pengujian hipotesis.

Tabel 1 Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin	30	7	20	14.40	3.719
Lingkungan Kerja	30	7	20	14.13	3.721
Kinerja	30	9	25	17.90	4.766
Valid N (listwise)	30				

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 26.0

Berdasarkan Tabel 1, hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki jumlah observasi (N) sebanyak 30 responden. Variabel Disiplin Kerja memperoleh nilai minimum sebesar 7, nilai maksimum 20, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 14,40 dan standar deviasi 3,719. Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai minimum 7, nilai maksimum 20, nilai rata-rata sebesar 14,13, serta standar deviasi 3,721. Sementara itu, variabel Kinerja Pegawai memperoleh nilai minimum 9, nilai maksimum 25, dengan nilai rata-rata sebesar 17,90 dan standar deviasi 4,766.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai berada pada kategori yang cukup baik. Selain itu, nilai standar deviasi pada masing-masing variabel lebih kecil dibandingkan nilai rata-ratanya, yang mengindikasikan bahwa penyebaran data relatif homogen dan jawaban responden tidak menunjukkan perbedaan yang terlalu besar. Dengan demikian, data penelitian dinilai memiliki karakteristik yang cukup baik untuk digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan setiap butir pernyataan dalam mengukur variabel yang diteliti. Pengujian dilakukan menggunakan korelasi Product Moment Pearson dengan membandingkan nilai *r* hitung terhadap *r* tabel pada tingkat signifikansi 5%. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai *r* hitung > *r* tabel (Ghozali, 2021).

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kedisiplinan	X1.1	0,911	0,361	Valid
	X1.2	0,909	0,361	Valid
	X1.3	0,913	0,361	Valid
	X1.4	0,925	0,361	Valid
Lingkungan Kerja	X2.1	0,938	0,361	Valid
	X2.2	0,898	0,361	Valid
	X2.3	0,887	0,361	Valid
	X2.4	0,901	0,361	Valid
Kinerja	Y1	0,949	0,361	Valid
	Y2	0,953	0,361	Valid
	Y3	0,938	0,361	Valid
	Y4	0,931	0,361	Valid
	Y5	0,925	0,361	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 26.0

Berdasarkan hasil pengujian validitas, seluruh indikator pada variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan r tabel (0,361). Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dinyatakan valid sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap indikator mampu merepresentasikan variabel yang diukur secara tepat dan dapat digunakan dalam proses analisis selanjutnya (Ghozali, 2021).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian. Pengujian menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, di mana suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60 (Ghozali, 2021).

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Minimal Cronbach's Alpha	Keterangan
Kedisiplinan	0,934	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,924	0,6	Reliabel
Kinerja	0,965	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 26.0

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60. Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan memiliki tingkat konsistensi yang baik sehingga dapat menghasilkan data yang stabil dan dapat dipercaya dalam mengukur variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan telah memenuhi persyaratan reliabilitas dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis (Ghozali, 2021).

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Suppirang, Kecamatan Lembang, Kabupaten Pinrang. Hasil pengolahan data menggunakan IBM SPSS Statistics disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.862	2.044		2.378	.025
	Disiplin	.589	.113	.590	5.224	.000
	Lingkungan Kerja	.491	.105	.529	4.688	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 26.0

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh nilai konstanta sebesar 4,862, yang menunjukkan bahwa apabila variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja dianggap konstan, maka nilai kinerja pegawai sebesar 4,862. Variabel disiplin kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,589, yang berarti setiap peningkatan satu satuan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,589 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Sementara itu, variabel lingkungan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,491, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,491 satuan dengan

asumsi variabel lainnya konstan. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa kedua variabel independen memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (*t-test*) dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.862	2.044		2.378	.025
	Disiplin	.589	.113	.590	5.224	.000
	Lingkungan Kerja	.491	.105	.529	4.688	.000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 26.0

Berdasarkan Tabel 5, variabel disiplin kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 5,224 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis pertama (H_1) diterima.

Selanjutnya, variabel lingkungan kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 4,688 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai tersebut juga lebih kecil dari 0,05, sehingga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H_2) diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (*F-test*) dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	276.198	2	138.099	25.786	.000 ^b
	Residual	144.602	27	5.356		
	Total	420.800	29			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin						

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 26.0

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 ^a	.656	.631	2.31422
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kedisiplinan				

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 26.0

Berdasarkan Tabel 7 diperoleh nilai R Square sebesar 0,656, yang berarti bahwa 65,6% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja. Sementara itu, 34,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian yang tidak dianalisis dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, maupun faktor individu lainnya. Nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen (Ghozali, 2021).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Suppirang, Kecamatan Lembang, Kabupaten Pinrang, baik secara parsial maupun simultan. Disiplin kerja terbukti berkontribusi dalam meningkatkan kinerja melalui kepatuhan terhadap

peraturan, tanggung jawab, serta pemanfaatan waktu kerja secara efektif. Di sisi lain, lingkungan kerja yang kondusif, didukung fasilitas yang memadai serta hubungan kerja yang harmonis, turut mendorong peningkatan produktivitas dan kualitas pelaksanaan tugas pegawai. Secara simultan, kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 65,6% variasi kinerja pegawai, sedangkan 34,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Temuan ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan kinerja pegawai tidak hanya memerlukan penerapan disiplin kerja yang konsisten, tetapi juga perlu didukung oleh lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Oleh karena itu, pemerintah Desa Suppirang diharapkan terus memperkuat budaya disiplin, meningkatkan kualitas lingkungan kerja, serta mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia sebagai bagian dari strategi peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, Pemerintah Desa Suppirang diharapkan dapat meningkatkan penerapan disiplin kerja melalui pengawasan yang lebih efektif, penegakan aturan secara konsisten, serta pemberian pembinaan kepada pegawai guna meningkatkan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Selain itu, upaya menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif perlu terus dilakukan melalui penyediaan fasilitas kerja yang memadai, peningkatan komunikasi antarpegawai, serta terciptanya hubungan kerja yang harmonis sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, atau kepuasan kerja, serta memperluas objek dan jumlah responden agar diperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif dan memiliki daya generalisasi yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariyanti, E., Wardani, E. S., & Jaenudin. (2024). The Influence of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance. *International Journal Management and Economic*, 3(2), 16–24. <https://doi.org/10.56127/ijme.v3i2.1285>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.

- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1). <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Karsikah, Sanasa, Y., Oktaviani, F., Syaechurodji, & Haryadi, D. (2024). Kepemimpinan Inovatif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 39–49. <https://doi.org/10.47080/jmb.v6i1.3234>
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Rizkiyani, T., & Rosento. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Alakaram Kila Azkia Garmen Tangerang. *Jurnal Riset Manajemen Dan Ekonomi (JRIME)*, 2(3), 362–375. <https://doi.org/10.54066/jrime.v2i3.2161>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Saing, B., & Hidayat, W. W. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Jakarta. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 6(1), 62–75. <https://doi.org/10.35914/jemma.v6i1.1723>
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Wahyuni, S., Joesyiana, K., & Harahap, A. R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Riau. *ECo-Buss*, 5(1), 297–308. <https://doi.org/10.32877/eb.v5i1.505>