

## Mewujudkan Kinerja Optimal: Studi Lingkungan Kerja dan Disiplin di Kantor Kementerian Agama Palembang

Windi Yanti Putri<sup>1</sup>, Edduar Hendri<sup>2</sup>, Nurkardina Novalia<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, [windiputri269@gmail.com](mailto:windiputri269@gmail.com)

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, [hendriedduar71@gmail.com](mailto:hendriedduar71@gmail.com)

<sup>3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, [novalia05@univpgri-palembang.ac.id](mailto:novalia05@univpgri-palembang.ac.id)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dampak lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Kementerian Agama di Palembang. Lingkungan kerja yang kondusif dan disiplin yang efektif adalah dua elemen penting yang memiliki potensi untuk meningkatkan produktivitas Kerja karyawan di tempat kerja. Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, menggunakan pendekatan deskriptif korelasional. Pengumpulan data melibatkan pembagian kuesioner kepada 51 karyawan yang bekerja di Kantor Kementerian Agama di Palembang. Analisis data mencakup pemanfaatan regresi linier berganda untuk memastikan dampak setiap variabel independen pada variabel dependen. Temuan penelitian mengungkapkan hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Demikian pula, disiplin kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara kolektif, lingkungan kerja dan disiplin kerja berkontribusi pada 65% dari varians dalam kinerja karyawan, dengan persentase sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang belum dijelajahi. Penelitian menunjukkan bahwa peningkatan lingkungan kerja, seperti perbaikan tata letak spasial, pencahayaan, dan kualitas udara, ditambah dengan penegakan disiplin kerja yang konsisten, dapat mengarah pada peningkatan kinerja karyawan di Kantor Kementerian Agama di Palembang. Implikasi praktis dari penelitian ini menggarisbawahi perlunya manajemen organisasi untuk memprioritaskan pengembangan lingkungan kerja yang kondusif dan peningkatan disiplin kerja untuk mencapai kinerja yang optimal.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Kantor Kementerian Agama Palembang.

### ABSTRACT

*This study aims to examine the impact of the work environment and work discipline on employee performance at the Ministry of Religion Office in Palembang. A conducive work environment and effective discipline are two important elements that have the potential to increase employee work productivity in the workplace. The methodology used in this study is quantitative, using a correlational descriptive approach. The data collection involved distributing questionnaires to 51 employees working at the Ministry of Religion Office in Palembang. Data analysis includes the use of multiple linear regression to ascertain the impact of each independent variable on the dependent variable. The findings of the study reveal a positive and significant relationship between the work environment and employee performance. Similarly, work discipline shows a positive and significant influence on employee performance. Collectively, work environment and work discipline contribute to 65% of the variance in employee performance, with the remaining percentage influenced by factors that have not yet been explored. Research shows that improved work environments, such as improvements in spatial layout, lighting, and air quality, coupled with consistent enforcement of work discipline, can lead to improved employee performance at the Ministry of Religious Affairs Office in Palembang. The practical implications of this study underscore the need for organizational management to prioritize the development of a conducive work environment and the improvement of work discipline to achieve optimal performance.*

**Keywords :** Work Environment, Work Discipline, Employee Performance, Office of the Ministry of Religious Affairs of Palembang.



## A. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi ini, efektivitas dan efisiensi kinerja pegawai menjadi salah satu kunci utama dalam mencapai tujuan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran strategis dalam mengelola aset terpenting dalam organisasi, yaitu manusia. Menurut Sedarmayanti (2017), manajemen SDM adalah pendekatan strategis yang mencakup tiga aspek utama untuk mengatasi tantangan yang berkaitan dengan manusia dalam organisasi yaitu pengembangan SDM, Manajemen kinerja dan pengelolaan kesejahteraan pegawai. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh faktor manusia, yang artinya kualitas dan kinerja pegawai merupakan hal yang sangat krusial untuk keberlangsungan dan perkembangan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan manajemen SDM yang efektif untuk memastikan bahwa pegawai dapat bekerja secara optimal dan memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Manajemen SDM yang baik mencakup perencanaan, pengembangan, dan pemeliharaan tenaga kerja yang produktif. Menurut Hasibuan (2021), salah satu aspek penting dalam manajemen SDM adalah penciptaan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat kerja, mengurangi tingkat stres, dan meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Dengan demikian, manajemen SDM yang strategis dan komprehensif menjadi kunci dalam mencapai efektivitas dan efisiensi kinerja pegawai, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi

Fenomena yang terjadi di berbagai instansi pemerintah menunjukkan bahwa sering kali kondisi lingkungan kerja dan disiplin kerja kurang diperhatikan. Di Kantor Kementerian Agama Kota Palembang, misalnya, berbagai isu terkait lingkungan kerja yang tidak kondusif dan rendahnya disiplin pegawai menjadi sorotan. Beberapa masalah yang sering dihadapi meliputi tata letak ruangan yang sempit dan tidak ergonomis, pencahayaan yang kurang memadai, dan sirkulasi udara yang buruk. Semua faktor ini secara langsung memengaruhi kenyamanan dan kesehatan pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja mereka. Menurut Budiasa (2021), lingkungan fisik di tempat kerja, termasuk kondisi dan suasana kerja, memiliki dampak yang besar terhadap kinerja pegawai. Selain itu, rendahnya disiplin kerja juga menjadi masalah signifikan. Banyak pegawai yang kurang mematuhi aturan jam kerja, menunjukkan ketidaktepatan waktu dalam penyelesaian tugas, dan kurang memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Sodikin (2017), disiplin kerja yang baik mencerminkan kesadaran dan tanggung jawab pegawai dalam mematuhi aturan dan menjalankan tugas dengan baik. Kurangnya disiplin ini tidak hanya mempengaruhi produktivitas individu, tetapi juga mengganggu efisiensi operasional secara keseluruhan.

Penelitian ini difokuskan pada Kantor Kementerian Agama Kota Palembang, di mana kondisi lingkungan kerja dan disiplin kerja menjadi perhatian utama. Penelitian oleh Suryanto & Sandra (2021) menyoroti pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Suryanto & Sandra, 2021). Temuan ini semakin didukung oleh Ferzadiana (2016), yang juga menekankan peran penting lingkungan kerja dalam membentuk kinerja karyawan. Selain itu, studi oleh Mulana (2023) dan Santoso (2023) meneliti hubungan antara lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja mungkin tidak selalu secara langsung memediasi pengaruh lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan (Mulana, 2023). Sebaliknya, penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya

(Santoso, 2023). Selanjutnya, Hermanto (2023) dan Anggraheni (2023) menggali interaksi antara lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti motivasi kerja dan tambahan pendapatan karyawan (Hermanto, 2023; Anggraheni, 2023). Studi-studi ini memberikan wawasan tentang bagaimana berbagai elemen berinteraksi untuk mempengaruhi kinerja karyawan dalam konteks organisasi tertentu. Penelitian lain yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai, seperti penelitian oleh Dwi Yoga, Andi Yulianto (2019), dan M. Taufik Lesmana (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk Mengetahui seberapa besar kontribusi lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Palembang. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk mengeksplorasi lebih lanjut mengenai "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Palembang".

## **B. KAJIAN TEORI**

### **Teori Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja memainkan peran penting dalam menentukan efektivitas dan output karyawan, menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja terdiri dari semua elemen di sekitar karyawan yang memiliki potensi untuk mempengaruhi kinerja tugas mereka. Lingkungan ini dikategorikan ke dalam tipe fisik dan non-fisik. Faktor fisik mencakup elemen seperti pengaturan spasial, pencahayaan, ventilasi, dan kebisingan sekitar. Di sisi lain, aspek non-fisik terdiri dari hubungan antar karyawan, budaya organisasi, dan suasana kerja secara keseluruhan. Selain itu, Budiasa (2021) menyarankan bahwa lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi dan efisiensi karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak menguntungkan dapat mengakibatkan kelelahan, stres, dan penurunan produktivitas.

### **Teori Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah sikap kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Menurut Hasibuan (2021), disiplin kerja merupakan fungsi manajemen yang paling penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kesadaran dan tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Sodikin (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja yang baik tercermin dari kehadiran tepat waktu, penyelesaian tugas sesuai jadwal, dan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan. Disiplin kerja yang rendah dapat mengakibatkan penurunan produktivitas, peningkatan absensi, dan ketidakpuasan kerja. Menurut Robbins (2018), disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai karena menciptakan lingkungan yang teratur dan efisien.

### **Teori Kinerja Pegawai**

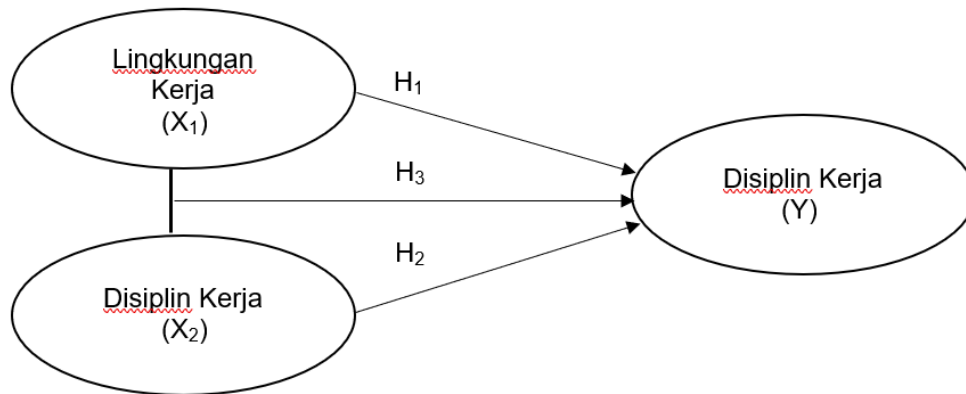
Kinerja karyawan adalah hasil dari tugas yang diselesaikan oleh seorang karyawan sambil memenuhi tanggung jawab yang ditunjuk. Mangkunegara (2015), mengungkap kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor termasuk kemampuan, motivasi, dan kondisi lingkungan kerja. Demonstrasi kinerja yang baik terbukti melalui pemenuhan target kerja, menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi, dan mengelola waktu secara efisien. Menurut Sedarmayanti (2017), penilaian kinerja



karyawan dapat dilakukan dengan menggunakan indikator seperti kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu. Pencapaian kinerja optimal dimungkinkan ketika karyawan beroperasi dalam pengaturan kerja yang mendukung dan menunjukkan etos kerja yang kuat.

### Kerangka Pemikiran

Model kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar Kerangka Pikir**

### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka teoritis yang digambarkan, hipotesis yang diajukan dalam penyelidikan ini adalah sebagai berikut:

1. Hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan di Kantor Kementerian Agama menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan secara statistik.
2. Korelasi positif dan signifikan secara statistik diidentifikasi antara disiplin kerja dan kinerja karyawan di Kantor Kementerian Agama.
3. Pengaruh gabungan lingkungan kerja dan disiplin kerja memanifestasikan dampak positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan di Kantor Kementerian Agama di Kota Palembang.

### C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kota Palembang. Lokasi ini dipilih karena memiliki relevansi yang tinggi dengan fokus penelitian, yaitu pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Kantor Kementerian Agama Palembang merupakan instansi pemerintah yang bertanggung jawab atas berbagai layanan keagamaan di wilayah Palembang, sehingga kinerja pegawainya sangat penting untuk mendukung operasional yang efisien dan efektif.

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif korelasional. Pendekatan ini dipilih untuk menggambarkan fenomena yang ada serta menganalisis hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Penelitian kuantitatif memungkinkan pengukuran yang objektif dan analisis statistik yang dapat memberikan kesimpulan yang lebih akurat.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel utama: variabel independen (lingkungan kerja dan disiplin kerja) dan variabel dependen (kinerja pegawai). Lingkungan kerja didefinisikan sebagai kondisi fisik dan non-fisik yang mempengaruhi kenyamanan dan efisiensi kerja pegawai, mencakup aspek-aspek seperti tata letak ruangan, pencahayaan, ventilasi, dan kebisingan. Disiplin kerja didefinisikan sebagai kesadaran dan kesiapan pegawai untuk mematuhi peraturan

dan menjalankan tugas dengan tepat waktu dan tanggung jawab. Kinerja pegawai diukur berdasarkan pencapaian target kerja, kualitas hasil kerja, dan efisiensi waktu.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Kementerian Agama Palembang berjumlah 102 pegawai. Sampel penelitian diambil menggunakan teknik purposive sampling, dengan kriteria tertentu seperti jabatan, masa kerja, dan keterlibatan langsung dalam operasional kantor. Jumlah sampel yang diambil adalah 51 pegawai, yang dianggap representatif untuk memberikan gambaran yang akurat mengenai populasi.

Data yang digunakan dalam penelitian ini mencakup sumber primer dan sekunder. Data primer dikumpulkan melalui distribusi kuesioner kepada responden karyawan. Kuesioner ini disusun berdasarkan skala Likert untuk mengevaluasi persepsi responden tentang variabel yang dipelajari. Di sisi lain, data sekunder berasal dari dokumen kantor resmi, laporan tahunan, dan literatur terkait.

Metodologi yang digunakan untuk analisis data adalah analisis regresi linier ganda. Pendekatan ini digunakan untuk memastikan dampak setiap variabel independen pada variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Sebelum melakukan analisis regresi, tes validitas dan reliabilitas kuesioner dilakukan untuk menjamin ketepatan dan konsistensi instrumen pengumpulan data. Selanjutnya, tes untuk asumsi klasik termasuk normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas dilakukan untuk mengkonfirmasi kecukupan model regresi.

## D. HASIL DAN PEMBAHASAN

### HASIL

#### Uji Kualitas Data

#### Uji Validitas

Tabel Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Nilai $r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	6	0,680 s/d 0,799	0,271	Valid
Disiplin Kerja ( $X_2$ )	7	0,662 s/d 0,856	0,271	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	4	0,835 s/d 0,945	0,271	Valid

Sumber: Data primer yang diolah 2024

Semua faktor (seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan) telah menjalani pengujian validitas yang ketat, memastikan bahwa penghitungan melebihi ambang batas yang telah ditentukan, sehingga menegaskan validitasnya sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Tabel Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Kritis	Keterangan
Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	0,722	0,7	Reliabel
Disiplin Kerja ( $X_2$ )	0,757	0,7	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,710	0,7	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah 2024

Semua variabel juga menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi, dengan nilai *alpha Cronbach* di atas 0,7, menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dapat diandalkan untuk pengukuran konstruk yang diuji.

#### Uji Asumsi Klasik



### Uji Normalitas

**Tabel Hasil Uji One Sample Kolmogorov Smirnov Test**

Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	Nilai Standarisasi	Keterangan
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	0.140	0.05	Normal
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	0.089	0.05	Normal
Kinerja Pegawai (Y)	0.172	0.05	Normal

Sumber: Data primer yang diolah 2024

Dalam melakukan One Sample Kolmogorov Smirnov Test untuk menilai normalitas data, temuan menunjukkan bahwa semua variabel menunjukkan distribusi normalitas, seperti yang ditunjukkan oleh tingkat signifikansi melebihi 0,05.

### Uji Multikolinearitas

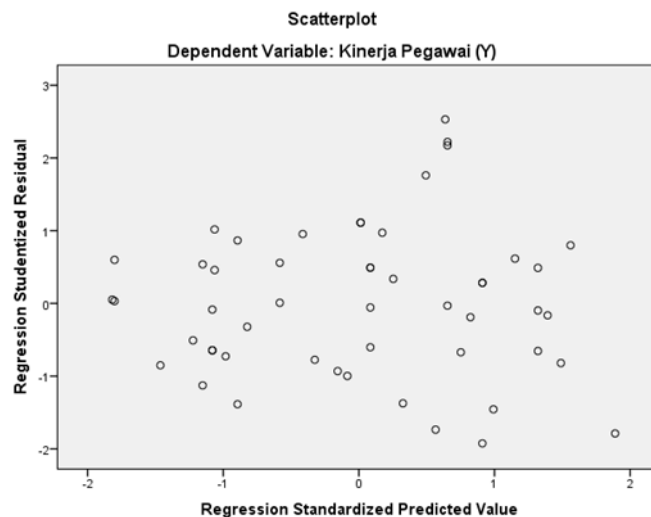
**Tabel Hasil Uji Tolerance dan VIF**

Variabel bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	0.679	1.472	Non multikolinearitas
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	0.679	1.472	Non multikolinearitas

Sumber: Data primer yang diolah 2024

Tidak ada masalah multikolinearitas, dengan nilai VIF dan toleransi yang sesuai dimana nilai *tolerance* masing-masing > 0,1 dan nilai *VIF* masing-masing < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi terbebas dari masalah multikolinearitas.

### Uji Heterokedastisitas



**Gambar Grafik Scatterplot**

Gambar di atas menunjukkan scatterplot dengan variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) dan nilai residual studentized regresi pada sumbu y serta nilai prediksi standar regresi pada sumbu x. Dari scatterplot, terlihat bahwa titik-titik residual tersebar secara acak di sekitar sumbu horizontal nol tanpa pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi

homoskedastisitas, yang berarti variabilitas residual konstan di seluruh rentang nilai prediksi. Selain itu, tidak ada pola sistematis yang mengindikasikan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas atau autokorelasi yang signifikan. Sebagian besar nilai residual berada dalam rentang -2 hingga 2, dengan beberapa nilai outlier yang sedikit lebih jauh dari pusat distribusi, namun tetap dalam batas yang dapat diterima.

## Pengujian Hipotesis

**Tabel Hasil Uji Hipotesis (Uji t & F)**

No	Hubungan Variabel	T <sub>hitung</sub>	F <sub>hitung</sub>	Sig.	Kriteria
1	Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai	2.266	-	0.028	Signifikan
2	Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai	3.665	-	0.001	Signifikan
3	Pengaruh Lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai	-	20.597	0.000	Signifikan

Sumber: Data primer yang diolah 2024

Data yang disajikan dalam tabel menggambarkan hasil analisis regresi mengenai dampak lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Awalnya, diamati bahwa lingkungan kerja menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  2,266 di samping tingkat signifikansi 0,028. Temuan ini menunjukkan efek penting dari lingkungan kerja pada kinerja karyawan, mengingat tingkat signifikansi di bawah 0,05. Selain itu, disiplin kerja menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  3,665 dengan tingkat signifikansi 0,001, menyoroti dampak substansial pada kinerja karyawan, karena tingkat signifikansi secara signifikan lebih rendah dari 0,05. Selanjutnya dilakukan penilaian dampak gabungan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, menghasilkan nilai yang dihitung 20.597 dengan tingkat signifikansi 0.000. Hasil ini menggarisbawahi pengaruh bersama yang substantif dari lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, didukung oleh tingkat signifikansi di bawah 0,05.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penyelidikan menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Kementerian Agama Kota Palembang. Hal ini mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja, seperti yang dijelaskan oleh Budiasa (2021), memainkan peran penting dalam membentuk kinerja individu dan secara keseluruhan karyawan dalam suatu organisasi.

Temuan ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ayunasrah, Ratnawati, Diana, dan Ansari (2022), serta Sazly dan Permana (2020). Mereka juga menemukan bahwa lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesesuaian temuan ini dengan hasil-hasil penelitian sebelumnya memperkuat kevalidan bahwa lingkungan kerja adalah faktor yang konsisten dalam memengaruhi kinerja karyawan.

Budiasa (2021) mengemukakan bahwa lingkungan kerja tidak hanya terbatas pada faktor-faktor fisik seperti fasilitas dan keamanan tempat kerja, tetapi juga mencakup aspek-aspek sosial seperti hubungan antara kolega dan dukungan dari



manajemen. Lingkungan kerja yang positif tidak hanya mempengaruhi kinerja individu, tetapi juga kinerja keseluruhan organisasi dengan menciptakan kondisi yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan secara holistik

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Disiplin Kerja memiliki implikasi yang sangat positif terhadap kinerja pegawai, seperti penelitian yang dilakukan oleh Sinta, Nurul, dan Trias (2020), serta Wau, Waoma, dan T. Fau (2021), secara konsisten menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan faktor utama yang berkontribusi signifikan dalam meningkatkan produktivitas dan pencapaian tujuan kerja. Dengan demikian, hasil studi ini memperkuat pemahaman bahwa pengelolaan dan penguatan disiplin kerja menjadi krusial dalam membangun lingkungan kerja yang efektif dan efisien, yang pada gilirannya mendukung pencapaian kinerja optimal di lingkungan organisasi.

Keberhasilan dalam mengelola dan memperkuat disiplin kerja tidak hanya meningkatkan produktivitas individu, tetapi juga membentuk budaya kerja yang positif di mana nilai-nilai seperti tanggung jawab, ketepatan waktu, dan komitmen terhadap tugas menjadi norma. Hal ini tidak hanya menguntungkan bagi kinerja pegawai secara langsung, tetapi juga bagi keseluruhan dinamika organisasi, mengarah pada pencapaian tujuan strategis dengan lebih efektif dan efisien.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Studi-studi yang dilakukan oleh Hustia (2020) dan Liana (2020) menegaskan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan dari penelitian ini memperkuat argumen bahwa faktor-faktor tersebut memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Palembang.

Lingkungan kerja yang kondusif dan disiplin kerja yang tinggi di antara pegawai merupakan faktor krusial dalam menciptakan kondisi yang memungkinkan pegawai untuk mencapai kinerja terbaik mereka. Pegawai cenderung lebih termotivasi, fokus, dan produktif dalam menjalankan tugas-tugas mereka sehari-hari ketika bekerja dalam lingkungan yang mendukung dan dengan disiplin yang baik. Dampak positif dari faktor-faktor ini dapat membantu menciptakan atmosfer kerja yang kondusif untuk pencapaian tujuan organisasi dengan lebih efektif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak hanya mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, tetapi juga menekankan pentingnya fokus berkelanjutan pada kedua aspek tersebut dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia di Kantor Kementerian Agama Kota Palembang. Dengan demikian, manajemen perlu terus memperhatikan dan meningkatkan kondisi lingkungan kerja serta disiplin kerja untuk memastikan kinerja pegawai yang optimal dan mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan

## **E. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Melalui temuan analisis data dan pembahasan selanjutnya, maka dapat disimpulkan bahwa dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan. Lingkungan kerja yang efektif, yang mencakup ruang kerja yang dirancang dengan baik, pencahayaan yang tepat, ventilasi, dan suasana higienis dan menyenangkan, memiliki kapasitas untuk meningkatkan motivasi dan efisiensi karyawan. Individu yang beroperasi dalam lingkungan yang kondusif

cenderung menampilkan tingkat produktivitas, inovasi, dan dedikasi yang lebih tinggi terhadap tanggung jawab mereka.

Disiplin kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja yang baik tercermin dari kehadiran yang tepat waktu, ketepatan dalam penyelesaian tugas, dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku. Pegawai yang disiplin cenderung lebih bertanggung jawab, efisien, dan mampu memberikan hasil kerja yang berkualitas tinggi. Disiplin kerja yang tinggi menciptakan suasana kerja yang tertib dan teratur, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi.

Secara simultan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berkontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Palembang. Kombinasi antara lingkungan kerja yang kondusif dan disiplin kerja yang baik menciptakan sinergi yang mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai secara optimal. Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai, manajemen perlu memperhatikan kedua faktor tersebut secara bersamaan.

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti memberikan beberapa saran dan rekomendasi. Pertama, manajemen Kantor Kementerian Agama Palembang disarankan untuk melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap kondisi lingkungan kerja. Hal ini meliputi perbaikan tata letak ruangan, peningkatan kualitas pencahayaan, ventilasi, dan pengurangan kebisingan. Manajemen juga perlu menyediakan fasilitas kerja yang ergonomis dan nyaman untuk mendukung kesehatan dan kesejahteraan pegawai.

Kedua, manajemen perlu meningkatkan disiplin kerja pegawai melalui penerapan aturan dan kebijakan yang jelas serta konsisten. Program pelatihan dan pengembangan disiplin kerja dapat diadakan untuk meningkatkan kesadaran dan tanggung jawab pegawai terhadap tugas dan peraturan yang berlaku. Penghargaan dan sanksi yang adil juga perlu diterapkan untuk memotivasi pegawai agar lebih disiplin dalam bekerja.

Ketiga, manajemen diharapkan dapat melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap kinerja pegawai. Hal ini penting untuk mengidentifikasi permasalahan yang mungkin timbul dan mengambil langkah-langkah perbaikan yang diperlukan. Dengan demikian, upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat berjalan secara berkelanjutan dan efektif.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Manajemen Kantor Kementerian Agama Palembang perlu memberikan perhatian khusus pada kedua faktor ini untuk mencapai kinerja yang optimal dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Dengan implementasi rekomendasi yang telah disampaikan, diharapkan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Palembang dapat terus meningkat dan memberikan kontribusi positif bagi pelayanan publik yang lebih baik.



## DAFTAR PUSTAKA

- Anggraheni, N. (2023). *The influence of work environment and discipline on performance through additional employee income (tpp) at the regional secretariat of kendal regency*. ICTMT, 1(1), 400-414. <https://doi.org/10.56910/ictmt.v1i1.82>
- Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1-10.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2021, June). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja kepemimpinan Kerja dan lingkungan kerja. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora* (Vol. 1, No. 1, pp. 336-351).
- Hasibuan. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hermanto, H. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kecamatan pangungrejo melalui motivasi. *Jurnal Ilmiah Fokus Ekonomi Manajemen Bisnis & Akuntansi (Emba)*, 2(03), 294-301. <https://doi.org/10.34152/emba.v2i03.861>
- Hustia, Anggreany (2020). "Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO Masa Pandemi." *Jurnal Ilmu Manajemen* 10(1), 81.
- Liana, Y. (2020). Kompetensi pegawai, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Inspirasi: Jurnal Ilmu-ilmu Sosial*, 17(2), 316-326.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Bandung)*. Remaja Rosdakarya.
- Mulana, R. (2023). *The effect of work environment and work discipline on employee performance at the south cikarang primary tax service office through work motivation*. *International Journal of Business and Applied Social Science*, 52-61. <https://doi.org/10.33642/ijbass.v9n6p7>
- Nuriyah Sinta, Qomariah Nurul, Setyowati Trias (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*. 6(1), 14-31.
- Robbins. 2018. *Prilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Santoso, M. (2023). *Influence of work environment and employee competence analysis on employee performance*. *Chanos Chanos*, 21(1), 31. <https://doi.org/10.15578/chanos.v21i1.12818>
- Sazly, Syukron, dan Dadan Permana (2020). "Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang." *Jurnal Perspektif* 18(2), 209-217.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

- Sodikin, Dickdick., Djaka P., & Suhenda A. (2017) *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta: Salemba
- Suryanto, S. and Sandra, N. (2021). The effect of individual characteristics, work placement and work environment on employee performance (case study on pt post energy indonesia jakarta office). *Management Research Studies Journal*, 2(2), 107-125. <https://doi.org/10.56174/mrsj.v2i2.426>
- Wau, J. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2).
- Yoga, D., Yulianto, A., Indriyani, A., Setiadi, R., & Khojin, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Brebes. *Journal of Economic and Management (JECMA)*, 1(1), 1-13.

