



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 4 Tahun 2023 Page 4547-4561

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Se-Kecamatan Pedes Kabupaten Karawang

Elia Heryanti Agustin^{1✉}, Anwar Musadad²

Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas SIngaperbangsa Karawang

Email: 1910631020210@student.unsika.ac.id^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui gambaran, menguji dan menganalisis terkait pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perangkat desa Se-Kecamatan Pedes Kabupaten Karawang. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif dengan analisis deskriptif dan verifikatif. Analisis verifikatif yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dengan jumlah populasi 131 orang dan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 129 responden dengan teknik Probability Sampling menggunakan pendekatan Proportionate Stratified Random Sampling. Adapun aplikasi yang digunakan adalah Microsoft Office dan Software SPSS 25. Hasil penelitian didapat bahwa pengaruh secara parsial antara variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 77,7% sedangkan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 59,2%. Hasil uji simultan diperoleh hasil bahwa variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja sebesar 0,757. Artinya dengan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh sebesar 75,7% dan sisanya 24,3% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja*

Abstract

This research was conducted to describe, test and analyze related to the influence of work discipline and work environment on the performance of village officials in Pedes District, Karawang Regency. In this study, the method used was quantitative method with descriptive and verification analysis. The verification analysis used was multiple linear regression analysis with a population of 131 people and a total sample of 129 respondents using the Probability Sampling technique using the Proportionate Stratified Random Sampling approach. The applications used are Microsoft Office and SPSS 25 software. The results showed that the partial influence of Work Discipline and Environment variables had an influence on performance of 77.7% while the Work Environment had an influence on performance of 59.2%. Simultaneous test results show that the variables of Work Discipline and Work Environment together have an influence on performance of 0.757. This means that Work Discipline and Work Environment have an influence of 75.7% and the other 24.3% is influenced by other variables outside the research.

Keyword: *Work Discipline, Work Environment, Performance*

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi atau instansi, manusia merupakan salah satu unsur yang sangat penting. Manusia merupakan penggerak dan penentu proses suatu organisasi atau instansi. Suatu organisasi atau instansi meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia, organisasi atau instansi tidak akan berjalan tanpa adanya manusia. (Sunarno, 2021).

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen dari suatu organisasi atau instansi dan memegang peranan penting. Suatu organisasi atau instansi harus secara konsisten mengelola dan mengutamakan sumber daya manusia yang berkualitas guna mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, sangat diperlukan peningkatan kualitas sumber daya manusia, agar pegawai memiliki sikap dan perilaku yang dapat memberikan pelayanan dan pengayoman bagi masyarakat, serta dapat memberikan manfaat bagi masyarakat (Riyantoro & Ade, 2022).

Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu instansi pemerintah memegang peranan yang sangat penting. Potensi setiap sumber daya manusia disuatu instansi pemerintah harus dimanfaatkan secara maksimal untuk memberikan hasil kerja yang terbaik. Pencapaian tujuan yang ditetapkan oleh instansi pemerintah tidak hanya bergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang sehat, tetapi juga pada pegawai yang melakukan pekerjaan tersebut. Setiap instansi pemerintah berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan pemerintah (Putri et al., 2022).

Pemerintah daerah merupakan lembaga yang menjalankan roda pemerintahan dan memperoleh legitimasinya dari masyarakat. Keberhasilan suatu pemerintahan sangat

tergantung pada kinerja pegawainya (R. Hidayat et al., 2022). Dalam Pasal 9 ayat 2 Permen PAN RB No 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Aparatur Sipil Negara dimana ukuran keberhasilan atau indikator kinerja individu dan target atas rencana hasil kerja pegawai sebagaimana dimaksud meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu atau kecepatan penyelesaian hasil kerja dan biaya. Sedangkan standar perilaku kerja pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat 3 Permen PAN RB No 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Aparatur Sipil Negara terdiri atas:

Tabel 1

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi
Nomor 6 Tahun 2022

Pasal 10 Ayat 3 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan
Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022

Berorientasi pelayanan meliputi:	Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat Ramah, cekatan, solutif dan dapat diandalkan Melakukan perbaikan tiada henti
Akuntabel meliputi:	Melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin, dan berintegritas tinggi Menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif dan efisien Tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan
Kompeten meliputi:	Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah Membantu orang lain belajar Melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik
Harmonis meliputi:	Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya Suka menolong orang lain Membangun lingkungan kerja yang kondusif
Loyal meliputi:	Memegang teguh ideologi Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republic Indonesia Tahun 1945, setia kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia serta pemerintahan yang sah Menjaga nama baik sesame aparatur sipil negara Menjaga rahasia jabatan dan negara
Adaptif meliputi:	Cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan Terus berinovasi dan mengembangkan kreatifitas

Tabel 1
Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi
Nomor 6 Tahun 2022

Pasal 10 Ayat 3 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022	
	Bertindak Proaktif
	Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi
Kolaboratif meliputi:	Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah
	Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumberdaya untuk tujuan bersama

Sumber: Permen PAN RB No 6 Tahun 2022

Menurut Mangkunegara (2004: 67) dalam Sofyan Tsauri (2014:2) mengatakan bahwa Kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai selama melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Apabila suatu instansi mempunyai pegawai yang berkualitas maka instansi itu akan maju dan sebaliknya jika suatu instansi tidak mempunyai pegawai yang berkualitas maka instansi akan sulit untuk maju (Angga Pratama & Rahmi Andini Syamsuddin, 2021). Kondisi ini juga tanpa terkecuali dalam penyelenggaraan pemerintahan di wilayah Kabupaten atau bahkan Kecamatan pun akan mempengaruhi tingkat kualitas kinerja di dalam instansi pemerintah.

Kecamatan dikelola berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 24 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang menyatakan bahwa Kecamatan merupakan sebuah wilayah pada daerah Kabupaten atau Kota yang dipimpin oleh seorang camat. Kecamatan Pedes merupakan salah satu Kecamatan di Kabupaten Karawang yang terletak dibagian utara dengan kontur dataran rendah pantai. Kecamatan Pedes memiliki luas 6.084 km² dengan lokasi kantor Kecamatan yang berada di Desa Payungsari.

Dalam buku yang ditulis oleh Hedy Vanni Alam (2017:1) dimana ketentuan umum Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 yang telah menjadi Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah bahwa Desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai batas wilayah yang berwenang guna mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat yang berdasarkan asal usul dan adat istiadat setempat yang diakui serta dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Dalam ketentuan pasal 1 angka 2 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa menyatakan bahwa Pemerintahan

Desa adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan serta keperluan masyarakat setempat dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Hal ini sama seperti yang dikatakan oleh Hedy Vanni Alam (2017:105) dimana Pemerintah Desa yaitu bagian menyeluruh dan merupakan struktur organisasi pemerintahan terbawah dalam sistem pemerintahan Negara Republik Indonesia.

Pada Pasal 8 ayat 1 Peraturan Bupati Karawang No 53 Tahun 2015 Tentang Perangkat Desa dimana kepala desa menetapkan struktur organisasi dan tata kerja pemerintah desa dengan peraturan kepala desa yang berpedoman kepada peraturan bupati. Dalam melakukan tugas dan fungsinya, setiap pegawai Desa harus tunduk dan patuh pada ketentuan perundangan. Penyelenggaraan pemerintahan Desa dimana perangkat Desa bertindak dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat secara cepat dan tepat guna mewujudkan kesejahteraan warga masyarakat. Perangkat Desa mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat dengan garda terdepan pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan rakyat. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya para pegawainya sangat diperlukan agar tercipta individu yang mampu menjalankan pemerintahan, pembangunan, dan kesejahteraan masyarakat di wilayahnya. Sebagaimana amanah undang-undang nomor 6 tahun 2014 yang menghendaki kesiapan para perangkat Desa sebagai pelaksana atau penyelenggara pemerintahan di Desa, Hedy Vanni Alam (2017:112).

Berdasarkan hasil pengamatan awal yang dilakukan di Kantor Desa Se-Kecamatan Pedes, terlihat kinerja yang dihasilkan perangkat Desa kurang cukup baik, demikian dengan masih ditemukannya beberapa masalah yang dapat mempengaruhi kinerja. Masalah-masalah tersebut diantaranya seperti kurangnya tanggung jawab dalam mengerjakan pekerjaan yang dilakukan oleh perangkat Desa, kurang ketepatan waktu yang diperlukan oleh perangkat Desa dalam menyelesaikan pekerjaan dalam bekerja, masih terlihat bahwa terdapat perangkat Desa yang mengerjakan aktivitas pribadi pada saat jam kerja dan tidak menjalankan peraturan yang berlaku.

Faktor Kinerja dipengaruhi oleh sarana pendukung kerja yang berupa disiplin kerja dan lingkungan kerja. Dalam penelitian Ariska Putri et al (2022) yang berjudul pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor desa cibinong kecamatan jatiluhur kabupaten purwakarta menjelaskan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Septa Putra & Edy Liswani (2020) yang berjudul *The Influence of Discipline and Work Environment on Employees Performance* menjelaskan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Bukan hanya itu, penelitian yang dilakukan oleh Yulidayanti & Arief Rachmawan Assegaf (2022) juga

menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Permata Cabang Sunter Royal. Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa semakin meningkatnya hasil kerja dari setiap pegawai maka akan berdampak baik pula kepada peningkatan kinerja, maka sangat diharapkan teruntuk setiap pegawai agar dapat memberikan kontribusi yang baik sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

Berdasarkan penjelasan di atas, diindikasikan bahwa lingkungan kerja di kantor-kantor desa belum cukup nyaman bagi pegawai yang bekerja dan masih terdapat kekurangan fasilitas di kantor sehingga kinerja yang optimal dan efektif belum tercapai. Dapat disimpulkan bahwa apabila kantor-kantor desa tersebut ingin meningkatkan kinerja pegawainya maka mereka harus membenahi lingkungan kerja pegawainya terlebih dahulu agar para pegawai senang berada di lingkungan kantor desa.

Berdasarkan uraian yang telah disajikan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa Se-kecamatan Pedes Kabupaten Karawang" untuk menganalisis pengaruh dari disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja sehingga instansi mampu mengenali lebih lanjut kinerja pegawainya serta perkembangan-perkembangan yang telah dilakukan agar kinerja pegawai mereka menjadi lebih baik lagi.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengujian verifikatif. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja (X1), dan Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja pegawai Desa Kecamatan Pedes Kabupaten Karawang (Y). Populasi Yang digunakan dalam penelitian ini yaitu perangkat desa se-kecamatan pedes kabupaten karawang sebanyak 131, dalam penentuan sampel menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 1%, sehingga didapat sampel sebesar 129 responden. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu probability sampling dengan teknik proportionate stratified random sampling.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data sekunder dan primer. Teknik Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda dengan uji hipotesis secara parsial dan simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berlandaskan perolehan dari *software* SPSS 25, didapati tabel koefisien regresi untuk setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun hasil tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3
Koefisien Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized		
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	6.069	1.957		3.101	.002
	Disiplin Kerja	.619	.047	.654	13.056	.000
	Lingkungan Kerja	.303	.045	.338	6.746	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 3 yang memuat hasil pengolahan SPSS dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6,069 + 0,619 X_1 + 0,303 X_2 + e$$

Adapun persamaan di atas dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 6,069 yang mana hal ini memperlihatkan bahwa jika semua variabel bebas yaitu Disiplin kerja dan lingkungan kerja nilainya adalah 0 maka kinerja adalah sebesar 6,069.
2. Koefisien regresi variabel Disiplin kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y) adalah 0,619. Yang mana ini menunjukkan koefisien regresi bernilai positif, sehingga terdapat hubungan yang searah antara variabel disiplin kerja (X_1) dengan Kinerja (Y) sebesar 0,619. Dapat diartikan bahwa setiap terjadi kenaikan disiplin kerja sebesar 1% maka akan terjadi peningkatan kinerja sebesar 61,9% dengan anggapan bahwa variabel lain konstan.
3. Koefisien regresi variable lingkungan kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) adalah 0,303. Yang mana ini menunjukkan koefisien regresi bernilai positif, sehingga terdapat hubungan yang searah antara variabel lingkungan kerja (X_2) dengan Kinerja (Y) sebesar 0,303. Dapat diartikan bahwa setiap terjadi kenaikan lingkungan kerja sebesar 1% maka akan terjadi peningkatan kinerja sebesar 30,3% dengan anggapan bahwa variabel lain konstan.

Tabel 4
Koefisien Determinasi (R)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.872 ^a	.761	.757	1.173

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: *Olahan Data SPSS, 2023*

Berlandaskan tabel 4 didapati nilai koefisien determinasi atau R square sebesar 0,757. Hal ini menunjukkan bahwa variabel discipline kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen atau terikat yaitu Kinerja sebesar 75,7% sedangkan sisanya 24,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Uji parsial dilaksanakan guna mengetahui apakah masing-masing variabel bebas memiliki pengaruh serta seberapa besar pengaruh tersebut terhadap variabel terikat. Adapun ketentuan dalam penentuan kesimpulan pada uji parsial dapat dilaksanakan dengan melihat nilai signifikan (Sig.) atau membandingkan nilai t hitung dengan t tabel.

Tabel 5
Hasil Uji Statistik T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.369	1.999		6.189	.000
	Disiplin Kerja	.777	.048	.821	16.212	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: *Olahan Data SPSS, 2023*

Hasil hipotesis :

Hasil hipotesis pertama (Pengaruh parsial antara variabel Disiplin kerja terhadap Kinerja) Berlandaskan tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) $0,00 < 0,05$ serta nilai t hitung $16,212 > t$ tabel yaitu 1,978. Yang mana hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh parsial antara variabel Disiplin kerja (X1) terhadap Kinerja (Y).

Hal ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yos Soejarminto dan Rahmat Hidayat (2023) dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Star Korea Industri MM2100 Cikarang" didapati hasil bahwa semakin bertambah Disiplin Kerja, maka semakin baik pula kinerja pegawai.

1. Uji parsial (Uji T) Lingkungan kerja (X2)

Tabel 6
Hasil Uji Statistik T

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.545	2.540		7.693	.000
	Lingkungan Kerja	.592	.060	.661	9.926	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olahan Data SPSS, 2023

Hasil hipotesis:

Hasil Hipotesis kedua (Pengaruh parsial antara variable Lingkungan kerja terhadap kinerja) Berlandaskan tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig. 0,00 < 0,05 dan nilai t hitung 9,926 > t tabel yaitu 1,978. Yang mana hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh.

Hal ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Susiana Dwi Aprilia Kartini dan Anik Nurhidayati (2023) dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Penyuluh Pertanian Dinas Pertanian dan Pangan" didapati hasil bahwa semakin baik Lingkungan Kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Tabel 7
Hasil Uji Statistik T

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.369	1.999		6.189	.000
	Disiplin Kerja	.777	.048	.821	16.212	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olahan Data SPSS, 2023

Hasil hipotesis :

Hasil hipotesis pertama (Pengaruh parsial antara variabel Disiplin kerja terhadap Kinerja) Berlandaskan tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) 0,00 < 0,05 serta nilai t hitung 16,212 > t tabel yaitu 1,978. Yang mana hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh parsial antara variabel Disiplin kerja (X1) terhadap Kinerja (Y).

2. Uji parsial (Uji T) Lingkungan kerja (X2)

Tabel 8
Hasil Uji Statistik T

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized	Standardized			
		Coefficients	Coefficients			
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.545	2.540		7.693	.000
	Lingkungan Kerja	.592	.060	.661	9.926	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olahan Data SPSS, 2023

Hasil hipotesis:

Hasil Hipotesis kedua (Pengaruh parsial antara variable Lingkungan kerja terhadap kinerja) Berlandaskan tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig. $0,00 < 0,05$ dan nilai t hitung $9,926 > t$ tabel yaitu $1,978$). Yang mana hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh parsial antara variabel Lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja (Y).

Uji simultan (Uji F) dilakukan untuk terdapat atau tidaknya pengaruh secara bersama-sama dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun ketentuan dalam penentuan kesimpulan dalam uji ini adalah dengan melihat nilai signifikan (Sig.) dan membandingkan nilai f hitung dengan f tabel.

Tabel 9
Hasil Uji Statistik F

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	551.011	2	275.505	200.221	.000 ^b
	Residual	173.377	126	1.376		
	Total	724.388	128			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Olahan Data SPSS, 2023

Hasil Hipotesis :

Berlandaskan tabel 9 didapati hasil bahwa variable Disiplin kerja (X1) dan Lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja (Y). Yang mana hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi (sig.) $0,00 < 0,05$ serta f hitung $200,221 >$ nilai f tabel $3,07$.

Hal ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ariska Putri, Suroyo dan Tiara Noviarini (2022) dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan

Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Cibinong Kecamatan Jatiluhur Kabupaten Purwakarta" didapati hasil bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor desa.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, berikut adalah kesimpulan yang didapat mengenai pengaruh variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja perangkat desa di Kecamatan Pedes Kabupaten Karawang, terdapat Pengaruh parsial dari variabel Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja adalah sebesar 0,777 atau 77,7% dimana hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja. Artinya semakin diterapkannya Disiplin Kerja akan semakin baik pula kinerja para perangkat desa. Terdapat Pengaruh parsial dari variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja adalah sebesar 0,592 atau 59,2% dimana hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja. Artinya bahwa semakin dirasakannya Lingkungan Kerja oleh para perangkat desa maka akan semakin baik pula kinerja mereka. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Kinerja sebesar 0,757 atau 75,7% dimana hal ini berarti secara bersama-sama Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh sebesar 75,7% terhadap kinerja para perangkat desa, sedangkan sisanya sebesar 24,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja, baik secara parsial maupun simultan. Dengan demikian hipotesis telah teruji secara statistik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Teori, Praktik dan Penelitian). In *Kunststoffe International* (Vol. 106, Issue 12). UNIMAL PRESS.
- Agus. (2016). *Manajemen Organisasi*. IAIN Mataram.
- Agustini, F. (2019). *STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (A. Ihdina (ed.)). UISU Press.
- Angga Pratama, & Rahmi Andini Syamsuddin. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Setu Tahun 2021. *Buana Ilmu*, 6(1), 179–191. <https://doi.org/10.36805/bi.v6i1.1995>

- Anita, & Ariyanto, E. (2023). *The Effect of Work Discipline , Work Environment and Work Loyalty on Employee Performance of PT . Asuransi Astra Buana during the Work from Home Period.* 8(2).
- Asnawi, K. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PRATAMA ABADI INDUSTRI SUKABUMI (Studi Pada Divisi Quality Control). *STIEPASIM*, 1–20.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja karyawan* (A. Mukhlis (ed.); Cetakan Pe). CV. AA. RIZKY.
- Cahyanti, L. S. D., Setyawati, T., & Puspitadewi, I. (2022). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. MAJESTA NUSANTARA BANYUWANGI.* 20(2), 482–493.
- Dwi, S., Kartini, A., Nurhidayati, A., Info, A., & History, A. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja , Lingkungan Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Penyuluh Pertanian Dinas Pertanian dan Pangan.* 6(2015), 1783–1788.
- Fajar, F., Umban, A. J., & Aeni, F. F. (2022). Influence work discipline and punishment on employee performance. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(2), 1054–1060. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i2.2334>
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Unmuh Ponorogo Press* (Vol. 185, Issue 1).
- Ghazali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Universitas Diponegoro.
- Heldy Vanni Alam. (2017). Pengembangan Sumber Daya Aparatur Desa. In *Ideas Publishing* (Vol. 7, Issue 1). https://www.researchgate.net/publication/269107473_What_is_governance/link/548173090cf22525dcb61443/download%0Ahttp://www.econ.upf.edu/~reynal/Civilwars_12December2010.pdf%0Ahttps://think-asia.org/handle/11540/8282%0Ahttps://www.jstor.org/stable/41857625
- Hidayat, R., Panjaitan, S., & Hayi, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Sukaindah Kecamatan Sukakarya Kabupaten Bekasi. *Jurnal Dimensi*, 11(1), 54–72. <https://doi.org/10.33373/dms.v11i1.3418>
- Juniarti, A. T., Setia, B. I., & Fahmi, H. N. (2021). *Lingkungan Organisasi Dan Etos Kerja Dalam MSDM* (R. Y. A. Wati (ed.); pertama). CV. Pena Persada.
- Khaeruman, ST., MM., C., Dr. Luis Marnisah, MM., Ciq., Dr. Drs. Syech Idrus., M. S., Laila Irawati, SKM, MM, CHRP, C., Dr. Ir. Hj. Yuary Farradia, Ms., Ani Erwantiningsih, SE., M., Hartatik, S.Si., M. S., Supatmin, SE., M., Yuliana, SE., M., Dr. Hj. Nur Aisyah, SE, M.,

- Nurdin Natan, S.Pd., M., Mutinda Teguh Widayanto, SE., M., & Ismawati, SE., M. (2021). Meningkatkan Kinerja SUMBER DAYA MANUSIA Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter* (Pertama). CV. AA. RIZKY.
- Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, M. T., & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja SUMBER DAYA MANUSIA Konsep & Studi Kasus. In *AA Rizky* (setakan pe). AA Rizky.
- Kitta, S., Nurhaeda, & Idris, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesyta*, *6*(1), 297–309. <https://doi.org/10.36778/jesyta.v6i1.933>
- Krisnandi, H., Efendi, S., & Sugiono, E. (2019). Pengantar Manajemen (Panduan Menguasai Ilmu Manajemen). In Melati (Ed.), *LPU-UNAS*. LPU-UNAS. <https://doi.org/10.21070/2018/978-602-5914-18-8>
- Liawati, & Widowati. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mustika Citra Rasa. *Jurnal Arastirma*, *1*(2), 181. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12357>
- Masram, & Mu'ah. (2017a). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Zifatama Publisher*. https://www.academia.edu/40825681/Buku_Manajemen_Sumber_Daya_Manusia_Profesional
- Patma, T. S., Maskan, M., & Mulyadi, K. (2019a). *Pengantar Manajemen* (R. P. Ramadhani (ed.); cetakan pe, Issue Juli). POLINEMA PRESS. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.17567.48800>
- Penyusun, T. (2020). *Panduan penyusunan skripsi* (10 revisi).
- Polandika, A., Mardi Sentosa, B., & Afriadi, B. (2023). the Influence of Motivation, Discipline and Work Environment on Employee Performance on Cv. Gino Guruputra Kab. Tangerang. *Research Trend in Technology and Management*, *1*(2). <https://doi.org/10.56442/rttm.v1i2.9>
- Pradipta, A. R., & Musadad, A. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di pt. galih estetika indonesia. *Kinerja*, *18*(4), 554–562. <https://doi.org/10.30872/jkin.v18i4.10193>
- Putra, S., & Liswani, E. (2020). The Influence of Discipline and Work Environment on Employees' Performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *10*(1), 25. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.3001>
- Putri, A., Suroyo, & Noviarini, T. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Cibinong Kecamatan Jatiluhur Kabupaten Purwakarta. *Al-Misbah*, *3*(1), 143–154.

- Putri Khairunnisa, & Riyanto, S. (2020). The Influence of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance at Trapo Indonesia. *Journal of Sosial Science*, 7(5), 228–233. <https://doi.org/10.46799/jsss.v1i5.43>
- Riyantoro, & Ade, T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Desa Selango. *Jurnal Ekopendia*, 7(1), 17–24.
- Sadikin, A., Si, M., Misra, I., Si, M., & Hudin, M. S. (2020). *Pengantar Manajemen dan Bisnis* (Sardimi (ed.); Pertama). Penerbit K-Media.
- Sahir, S. H. (2022). *Metodologi Penelitian* (T. Koryati (ed.); Cetakan I). Penerbit KBM Indonesia.
- Simarmata, N., Efendi, Z. M., & Pristiyono. (2022). The Influence of Work Discipline, Work Environment, and Work Productivity, on Employee Performance at the Youth and Sports Office, Culture and Tourism of Labuhanbatu Regency. *Quantitative Economics and Management Studies*, 3(3), 394–401. <https://doi.org/10.35877/454ri.qems953>
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri MM2100 Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 22–32. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2465>
- Sugiyono. (2020). *METODE PENELITIAN MANAJEMEN* (Setiawami (ed.); 4th ed.). ALFABETA.
- Sunarno. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat. *Kinerja*, 3(02), 230–244. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i02.1554>
- Supriyanto, A. S., & Maharani, V. (2013a). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia* (A. H. Fathani (ed.); 2nd ed.). UIN MALIKI PRESS.
- Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nugroho, H., Rimayanti, Siregar, E., Isabella, A. A., & Fitriani. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (K. P. Utomo (ed.); Pertama). WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG.
- Tsauri, S. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Journal of Modern African Studies* (Vol. 35, Issue 17).
- Tsauri, S. (2014). MANAJEMEN KINERJA Performance Management. In *STAIN Jember Press*.
- Vallennia, K., & Atikah, A. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus PT . SINAR SOSRO Rancaekek). *E-JOURNAL EQUILIBRIUM MANAJEMEN*, 39–49.
- W Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (. Muslichah Erma W (ed.)). UBHARA Manajemen Press. <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>

- Winata, E. (2022). *Manajemen Sumberdaya Manusia Lingkungan kerja* (M. Hidayat, Miskadi, & Y. Setiawan (eds.); Pertama). Pusat pengembangan pendidikan dan penelitian Indonesia.
- Yaya Ruyatnasih, SE., M., & Liya Megawati, SE., M. (2019). *PENGANTAR MANAJEMEN Teori, Fungsi dan Kasus* (3rd ed.). CV. ABSOLUTE MEDIA.
- Yulidayanti, & Assegaf, A. R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Permata Cabang Sunter Royal. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 23(1), 332–341. <https://doi.org/10.35137/jei.v23i1.662>