

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SUKU DINAS PENANGGULANGAN KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN KECAMATAN PASAR MINGGU JAKARTA SELATAN

Windy Gustia Wardani, S.KM., M.M.¹, Muhammad Zaenal Muttaqin²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: dosen01579@unpam.ac.id¹, zaenalmutt01@gmail.com²

ABSTRACT

Purpose. The aim of this research is to determine the influence of the work environment and work discipline on employee performance at the Pasar Minggu District Fire and Rescue Service, South Jakarta.

Methods. This type of research is quantitative with an associative method. The population in this study was all employees of the Pasar Minggu Subdistrict, South Jakarta Fire and Rescue Department, totaling 114 employees, while the sample used was 89 respondents using the Slovin sampling technique. The data collection technique is by means of a questionnaire. Data analysis technique using multiple linear regression tests.

Results. The results of the research show that there is a positive and significant influence of the Work Environment on Employee Performance at the Fire and Rescue Sub-department, Pasar Minggu District, South Jakarta. This can be proven from the value of $t_{count} > t_{table}$ ($4.280 > 1.988$) and is significant ($0.000 < 0.05$). There is a positive and significant influence of Work Discipline on Employee Performance in the Fire Handling and Rescue Sub-Department, Pasar Minggu District, South Jakarta. This can be proven from the value of $t_{count} > t_{table}$ ($5.099 > 1.988$) with significance ($0.000 < 0.05$). Simultaneously there is a positive and significant influence of the Work Environment and Work Discipline on Employee Performance in the Fire and Rescue Sub-Department of Pasar Minggu District, South Jakarta. This can be proven from the value of $F_{count} > F_{table}$ ($60.993 > 3.10$) with a significant level ($0.000 < 0.05$).

Implication. The work environment and work discipline influence employee performance, so the implication of this research is to improve employee performance by providing an appropriate work environment and strict rules so that employee performance can be maintained and employee performance increases.

Keywords. Work Environment, Work Discipline, Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan.

Metode. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan sebanyak 114 pegawai sedangkan sampel yang digunakan sebanyak 89 responden dengan teknik sampling slovin. Teknik pengumpulan data dengan cara kuesioner. Teknik analisis data dengan uji regresi linear berganda.

Hasil. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan hal tersebut dapat dibuktikan

dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,280 > 1,988$) dengan signifikan ($0,000 < 0,05$). Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,099 > 1,988$) dengan signifikan ($0,000 < 0,05$). Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($60,993 > 3,10$) dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$).

Implikasi. Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai maka implikasi penelitian ini adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan cara memberikan lingkungan kerja yang sesuai dan aturan yang tegas agar kinerja pegawai dapat terjaga maupun kinerja pegawai meningkat.

Kata Kunci. Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

1. Pendahuluan

Pada masa globalisasi sekarang ini tiap perusahaan diminta mengelola sumber daya manusianya. Dimana peran sumber daya manusia didalam suatu perusahaan sangatlah vital, tanpa sumber daya manusia yang mumpuni sebuah organisasi mungkin akan kesulitan dalam mengembangkan dan menjalankan usahanya. Sehingga Manajemen sumber daya manusia diperlukan disebuah perusahaan sebagai peningkat keefektivitasannya.

Manajemen Sumber Daya Manusia berperan menjadi sarana pengelola aspek individu dengan baik dalam pemerolehan pekerja yang memiliki kemampuan dalam bidang tertentu dengan jenis pekerjaan yang akan dijalani. Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik dapat menghasilkan keuntungan serta dapat mewujudkan tujuan dari perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dapat diartikan sebagai pembawa kesejahteraan bagi semua yang terlibat dalam perusahaan tersebut baik di dalam perusahaan maupun diluar perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan bagian penting perusahaan. Walaupun lingkungan kerja tidak berperan secara langsung dalam tahap produksi sebuah perusahaan, namun lingkungan kerja dapat dirasakan langsung efeknya oleh para pegawai yang melakukan tahap produksi. Kondisi lingkungan kerja mungkin terdengar sepele untuk sebagian perusahaan namun dampak yang dapat timbul dari kurangnya pengelolaan lingkungan kerja pada suatu perusahaan adalah kerugian yang disebabkan dari pegawai yang enggan bekerja maksimal dengan kondisi lingkungan kerjanya yang kurang nyaman dan kondusif. Seperti Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan masih kurangnya pencahayaan yang ada dalam ruangan kerja pegawai, pemilihan warna yang kurang tepat menimbulkan efek samping yang kurang nyaman pada pegawai yang sedang bekerja, serta kurangnya sirkulasi udara yang masih sangat terasa panas saat siang hari. Seharusnya perusahaan perlu memastikan bahwa sistem penerangan yang ada di perusahaan dapat disesuaikan dengan kebutuhan dan memberikan lingkungan kerja yang lebih baik agar pegawai dapat bekerja dengan nyaman dan aman.

Selain lingkungan kerja, kedisiplinan seorang pegawai juga harus diperhatikan oleh manajemen suatu perusahaan. Disiplin kerja ialah sebuah faktor lain yang berdampak terhadap taraf baik atau buruknya kinerja pegawai. Dengan adanya kedisiplinan ini diharapkan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Jika kedisiplinan tidak diterapkan bukan berarti tidak mungkin tujuan perusahaan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Kedisiplinan yang optimal bisa mencerminkan bila tingginya rasa tanggung jawab seorang pegawai pada segala tugas yang sudah dibagikan. Tetapi kedisiplinan di objek penelitian ini ialah semakin meningkatnya jumlah pegawai yang melakukan pelanggaran kedisiplinan. Seharusnya pegawai dapat mentaati peraturan yang sesuai dan atasan dapat memberikan sebuah kebijakan yang lebih kuat agar pegawai dapat mentaati aturan.

Dengan demikian penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2016:23) menjabarkan bahwa “Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan”. Menurut Afandi (2018:98) mengemukakan bahwa “Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik. Sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal maka akan membuat kinerja pegawai tersebut akan rendah”.

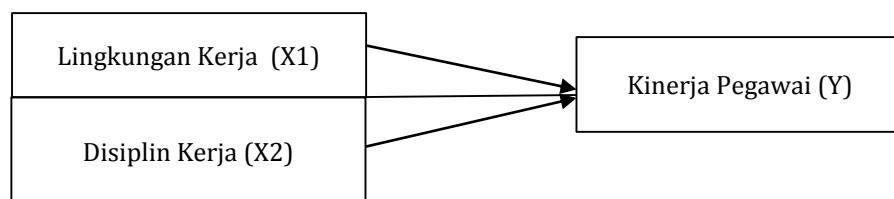
Disiplin Kerja

Hasibuan (2016:193) menjelaskan “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam organisasi atau manajemen untuk menuntut anggota berlaku teratur”. Menurut Hamali (2016:214) mengatakan bahwa “Disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku”.

Kinerja Pegawai

Menurut Panuluh dan Gilang (2019:6095) mengemukakan bahwa “Kinerja pegawai merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai pada periode tertentu. Kinerja pegawai sangat mempengaruhi keberlangsungan perusahaan dalam mencapai hasil kerja yang maksimal”. Lalu menurut Sunyoto (2017:18) menjelaskan “Kinerja ialah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya”.

Berikut adalah gambaran kerangka berpikir yang telah peneliti buat berdasarkan variabel-variabel penelitian yang telah ditentukan sebelumnya:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2019:99) “Merupakan jawaban sementara terhadap rumusah masalah penelitian dan didasarkan ada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data”.

a. Hipotesis Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

$H_0^1 : P^1 = 0$: Diduga tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan.

$H_a^1 : P^1 \neq 0$: Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan.

- b. Hipotesis Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
- $H_0^2 : P^2 = 0$: Diduga tidak terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan.
- $H_a^2 : P^2 \neq 0$: Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan.
- c. Hipotesis Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
- $H_0^3 : P^3 = 0$: Diduga tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan.
- $H_0^3 : P^3 \neq 0$: Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan.

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain. Menurut Sugiyono (2018:15) "Metode penelitian kuantitatif merupakan metode yang berdasar pada filsafat positivisme yang bertujuan menggambarkan dan menguji hipotesis yang dibuat peneliti" Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan sebanyak 114 pegawai sedangkan sampel yang digunakan sebanyak 89 responden dengan teknik sampling slovin. Teknik pengumpulan data dengan cara kuesioner. Teknik analisis data dengan uji regresi linear berganda.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Variabel X1

No	Item Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1.	Pegawai mendapatkan peralatan penerangan ruang kerja yang cukup	0,614	0,2084	Valid
2.	Perusahaan memberikan fasilitas ruang kerja yang tidak terlalu terang maupun tidak terlalu redup	0,597	0,2084	Valid
3.	Perusahaan menyediakan ruang kerja dengan pemilihan warna yang tidak mengganggu kegiatan bekerja	0,390	0,2084	Valid
4.	Pegawai merasa mendapatkan energi positif dari penataan warna	0,550	0,2084	Valid
5.	Perusahaan menyediakan ruang kerja dengan sirkulasi udara yang baik	0,560	0,2084	Valid
6.	Pegawai merasa temperatur ruang kerja yang kurang nyaman	0,510	0,2084	Valid
7.	Pegawai merasa sirkulasi udara ruang kerja yang kurang baik	0,434	0,2084	Valid

8.	Perusahaan menyediakan ruangan kerja yang bebas dari suara bising	0,509	0,2084	Valid
9.	Pegawai mendapat ruang kerja yang bebas dari suara bising	0,462	0,2084	Valid
10.	Pegawai merasa nyaman dengan ruang kerja yang bebas dari suara bising	0,397	0,2084	Valid

Tabel 2. Uji Validitas Variabel X2

No	Item Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1.	Pegawai hadir tepat waktu sesuai peraturan perusahaan	0,497	0,2084	Valid
2.	Pegawai selalu hadir sesuai peraturan perusahaan	0,522	0,2084	Valid
3.	Pegawai selalu merawat dan menjaga fasilitas kerja yang ada	0,586	0,2084	Valid
4.	Pegawai menyelesaikan tugas secara teliti dan terstruktur	0,525	0,2084	Valid
5.	Pegawai merasa bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan	0,576	0,2084	Valid
6.	Pegawai menjalankan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan	0,557	0,2084	Valid
7.	Pegawai memahami peraturan yang berlaku di dalam perusahaan	0,549	0,2084	Valid
8.	Pegawai menyelesaikan tanggungjawab yang diberikan sesuai dengan peraturan perusahaan	0,463	0,2084	Valid
9.	Pegawai saling menghargai dan menghormati dengan pegawai lainnya	0,502	0,2084	Valid
10.	Pegawai bersedia untuk membantu pegawai lain dalam menjalankan pekerjaan	0,580	0,2084	Valid

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Y

No	Item Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1.	Pegawai berusaha untuk meminimalisir kesalahan kerja	0,673	0,2084	Valid
2.	Pegawai melaksanakan semua pekerjaan dengan penuh perhitungan dan ketelitian	0,616	0,2084	Valid
3.	Pegawai mampu mewujudkan pencapaian yang telah ditentukan perusahaan	0,413	0,2084	Valid
4.	Pegawai mampu memahami segala pekerjaan yang dikerjakan di perusahaan	0,599	0,2084	Valid
5.	Pegawai kurang mengikuti aturan jam kerja di perusahaan	0,434	0,2084	Valid
6.	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan	0,319	0,2084	Valid
7.	Pegawai mampu menggunakan waktu dengan baik	0,539	0,2084	Valid

8.	Pegawai mampu memanfaatkan fasilitas yang diberikan perusahaan dengan baik	0,428	0,2084	Valid
9.	Pegawai mampu mengambil keputusan dalam menjalankan tanggungjawab	0,465	0,2084	Valid
10.	Pegawai memiliki kesadaran untuk bekerja sesuai waktu yang ditetapkan perusahaan	0,361	0,2084	Valid

Sumber : Olah data SPSS 26, 2024

Berdasarkan data tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 30 butir pernyataan dinyatakan valid, hal ini dibuktikan dengan semua item-item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel 0,2084 Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keputusan
Lingkungan Kerja	0,671	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,724	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,645	0,60	Reliabel

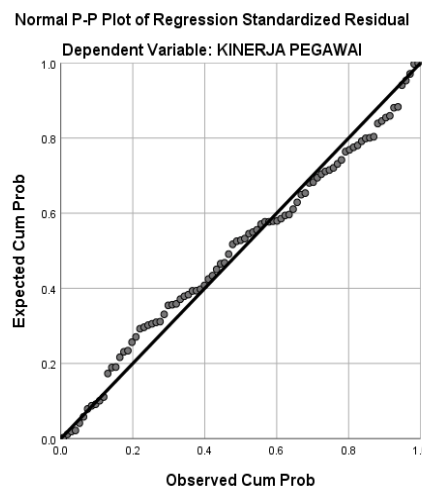
Sumber: Olah data SPSS 26, 2024

Melalui tabel 4. tersebut disebut seluruh pernyataan kuisisioner ketiga variabelnya reliabel. Diberi fakta atas tiap variabel mempunyai nilai Cronbach Alpha diatas 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian ini dipakai guna mengamati keakuratan data antar tiap variable, maka perolehan analisa bisa disajikan lebih cermat serta minim atas kekurangan yang akan terjadi.



Sumber: Olah Data SPSS 26, 2024

Gambar 2. Uji Normalitas P-P Plot

Pada gambar 2 tersebut diamati bahwa grafik menampilkan pola normal. Dapat dilihat dari sebaran garis titik diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa model mencukupi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Pengujian Multikolinearitas

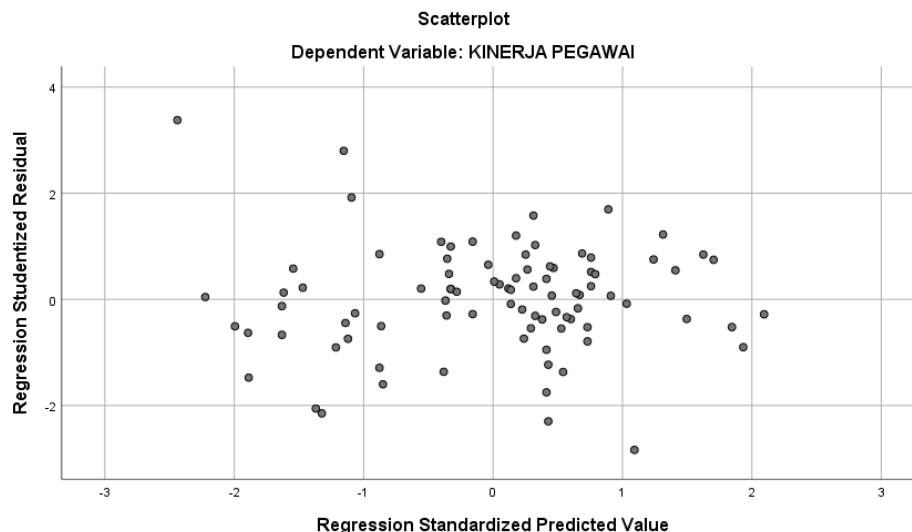
		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.551	2.596		2.139	.035		
	Lingkungan Kerja	.388	.091	.386	4.280	.000	.592	1.689
	Disiplin Kerja	.449	.088	.460	5.099	.000	.592	1.689

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olah data SPSS 26, 2024

Melalui tabel 5. diatas diamati bahwa nilai VIF Lingkungan Kerja (X1) sejumlah 0,592 serta Disiplin Kerja (X2) sejumlah 0,592, keduanya bernilai diatas 0,10 serta tolerance Lingkungan Kerja (X1) sejumlah 1.689 juga Disiplin Kerja (X2) sejumlah 1.689, keduanya bernilai dibawah 10. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi gangguan multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Olah data SPSS 26, 2024

Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Melalui gambar 3. tersebut diamati bahwa sebaran titiknya mengacak serta tidak berbentuk suatu pola. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak bergejala heteroskedastisitas di model regresi, dan diasumsikan modelnya layak dipakai.

Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Pengujian Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.551	2.596		2.139	.035
	Lingkungan Kerja	.388	.091	.386	4.280	.000
	Disiplin Kerja	.449	.088	.460	5.099	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olah data SPSS 26, 2024

Melalui tabel 6. didapati persamaan $Y = 5,551 + 0,388 (X1) + 0,449 (X2)$. Yang dibuat kesimpulan berupa :

- Nilai konstanta sejumlah 5,551 dimaknai bila (X1) serta (X2) tidak dipertimbangkan, sehingga (Y) sejumlah 5,551 point.
- Nilai (X1) 0,388 dimaknai bila konstanta konsisten serta tidak terdapat perubahan untuk (X2), sehingga tiap berubahnya 1 unit (X1) menyebabkan berubahnya (Y) sejumlah 0,388 point.
- Nilai (X2) 0,449 dimaknai bila konstanta tetap serta tidak berubah di (X1), sehingga tiap berubahnya 1 unit pada (X2) menyebabkan berubahnya (Y) sejumlah 0,449 point.

Koefisien Korelasi Secara Simultan

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.766 ^a	.587	.577	3.77375

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olah data SPSS, 2024

Melalui tabel 7, memperoleh koefisien (X1) serta (X2) pada (Y) sejumlah 0,766 yang mana ada dikisaran interval 0,600 – 0,799 berarti variabel bebas serta variabel terikat mempunyai taraf kaitan kuat.

Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.766 ^a	.587	.577	3.77375

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olah data SPSS 26, 2024

Melalui tabel 6, mendapati R-square sejumlah 0,577 dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) serta Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) sejumlah 57,7% melainkan selisihnya sejumlah $(100 - 57,7\%) = 42,3\%$ dipengaruhi variable diluar penelitian.

Uji Hipotesis

Uji t Secara Parsial

Tabel 9. Hasil Uji t Variabel Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.551	2.596		2.139	.035
	Lingkungan Kerja	.388	.091	.386	4.280	.000
	Disiplin Kerja	.449	.088	.460	5.099	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olah data SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (uji t) pada tabel 9. di atas, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($4,280 > 1,988$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $< Sig.$ 0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 10. Hasil Uji t Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.551	2.596		2.139	.035
	Lingkungan Kerja	.388	.091	.386	4.280	.000
	Disiplin Kerja	.449	.088	.460	5.099	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olah data SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (uji t) pada tabel 10. di atas, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5,099 > 1,988$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $< Sig.$ 0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) Pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan.

Uji F Secara Simultan

Tabel 11. Uji F Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1737.235	2	868.617	60.993	.000 ^b
	Residual	1224.743	86	14.241		
	Total	2961.978	88			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: Olah data SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan pada tabel 10 di atas, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($60,993 > 3,10$) hal tersebut juga diperkuat dengan ρ value $< Sig.$ 0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan.

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Dalam penyusunan skripsi ini yang dilakukan oleh peneliti, kemudian peneliti mendapati keadaan – keadaan yang menjadi hambatan bagi peneliti dalam memaksimalkan penyusunan skripsi ini, berikut hal – hal yang menjadi keterbatasan penelitian dalam penyusunan skripsi ini:

a. Waktu

Dalam penyusunan skripsi yang dilakukan oleh peneliti, peneliti mendapati kendala berupa waktu karena pada saat penyusunan skripsi ini responden kuesioner selalu menunda dalam pengisian kuesioner yang telah peneliti sebar, maka dari itu peneliti masih sulit mengatur waktu dalam penyusunan dan penyelesaian penelitian ini.

b. Data

Dalam proses penyusunan skripsi ini peneliti juga mengalami kendala dalam pengumpulan data yang dibutuhkan, dimana pihak humas dari perusahaan yang peneliti ambil sebagai objek penelitian kurang komunikatif dan cenderung sulit untuk ditemui, maka data yang didapatkan peneliti masih memiliki keterbatasan.

c. Timbal Balik

Respon timbal balik antara peneliti dengan responden di objek penelitian karena terkadang jawaban responden mungkin tidak sesuai dengan keadaan sebenarnya.

6. Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang dicapai oleh peneliti selama melakukan penelitian pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan kemudian dirangkum menjadi beberapa poin, berikut ini adalah hasil temuan peneliti:

- a. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, seperti yang ditunjukkan oleh temuan statistik uji t, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial yang diciptakan oleh lingkungan kerja karena H_a diterima dan H_0 ditolak ($t_{hitung} 4,280 > t_{tabel} 1,988$ atau signifikan $0,000 < 0,05$). Karena lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan. Lingkungan kerja jika tidak dikelola dengan baik akan berpotensi menurunkan tingkat kinerja pegawai yang bersangkutan. Sebaliknya, jika lingkungan kerja dikelola dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan pegawai maka peluang untuk mendapatkan pegawai dengan kinerja yang baik dan berkualitas akan terbuka lebar.
- b. Dari Uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Karena H_a diterima dan H_0 ditolak, maka disiplin kerja secara parsial memberikan kontribusi pengaruh yang positif dan substansial terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan t_{hitung} sebesar $5,099 > t_{tabel} 1,988$ dan signifikan $0,000 < 0,050$. Karena disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan. Penerapan nilai disiplin kerja yang dilakukan dalam perilaku pegawai perusahaan dan dapat dijadikan sebagai acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.
- c. Pengujian menggunakan uji f digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Perhitungan statistic menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar $60,993 > F_{tabel} 3,10$. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Karena lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan. Lingkungan kerja dan disiplin kerja dapat menarik pegawai agar bekerja lebih giat dan bertahan lama. Karena biasanya pegawai akan betah jika kondisi lingkungan kerja yang dirasakan nyaman dan tidak tertekan. Pegawai dengan emosional yang baik dapat mengatur tempat kerja menjadi nyaman untuk bekerja sehingga dapat mengurangi kesalahpahaman antar rekan kerja terjaga.

Daftar Pustaka

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Ainnisyah, R. N., dan Susilowati, I. H. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan. *Widya Cipta-Jurnal Sekretari dan Manajemen*. Vol. 02. No. 01.
- Bahri. (2018). *Metode Penelitian Bisnis – Lengkap Dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*. Yogyakarta: ANDI.
- Bintoro., dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Diah, P., dan Khusnul, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*. Vol. 18. No. 01.
- Edison. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Firmansyah. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ghozali. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Handoko. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia.
- Indra, P. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Alam Hijau Sukabumi. *Jurnal Ekonomak*. Vol. 03. No. 01.
- Istinjanto. (2018). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- Jasmalinda. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) (Studi Kasus Pada Unit Sarana PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat). *Jurnal Inovasi Penelitian*. Vol. 01. No. 11.
- Jose, B. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo II Teluk Bayur Padang. *Jurnal Cakrawala Bahari*. Vol. 03. No. 02.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktiknya)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Larasati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Muria Kencana.
- Sarah, D. K., dan Sonny. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Resindo Jakarta Selatan. *Jurnal Renaissance*. Vol. 06. No. 01.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, S.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siti, R., Ryan, B., dan Ahmad, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Al-Fityan Boarding School Bogor. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 01. No. 03.
- Sudjana. (2018). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsido.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, Vol. 04. No. 02.
- Sunyoto. (2017). *Kinerja Karyawan Dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Perdana Media Group.
- Tegar, N. (2019). *Manajemen SDM dan Karyawan (Strategi Pengelolaan SDM dan Karyawan dengan Pendekatan Teoritis dan Praktis)*. Yogyakarta: Quadrant.
- Yuli, Y., Toni, H., dan Yusron, R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pemerintah Kabupaten Bondowoso. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol. 04. No. 02