

## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PERTANIAN ACEH TENGGARA

Lois Elfrida<sup>1</sup>, Rila Maufira<sup>2</sup>, Ardi Hirmansah<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup> Universitas Gunung Leuser

---

### Article Info

#### Article history:

Received 22 Nov 2025

Revised: 27 Nov 2025

Accepted: 29 Nov 2025

---

#### Keywords:

Work Discipline, Work Environment, Employee Performance, Productivity, Motivation

---

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the influence of work discipline and work environment on employee performance at the Agriculture Office of Southeast Aceh. Employee performance is one of the key factors determining an organization's success in achieving its goals, making it essential to understand the factors that influence it. Work discipline reflects the level of employee compliance with the rules, procedures, and policies in the workplace. Meanwhile, the work environment includes the physical, social, and psychological conditions experienced by employees during their work. The sampling method used in this study is saturated sampling, meaning the entire population was taken as the sample. The total number of employees at the Agriculture Office of Southeast Aceh was 32 respondents. This research employs a quantitative method with a descriptive analytical approach. Data were collected through the distribution of questionnaires to respondents who are permanent employees at the Agriculture Office of Southeast Aceh. The data analysis technique used is multiple linear regression to determine the extent to which work discipline and work environment influence employee performance, with SPSS version 26 used as the analytical tool.*

*This is an open access article under the [CC BY-NC](#) license.*



---

### Corresponding Author:

Name: Lois Erfrida

Email: [loiselfrida@gmail.com](mailto:loiselfrida@gmail.com)

---

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting dan strategis bagi setiap organisasi, baik sektor swasta maupun publik, dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ketersediaan SDM yang ahli, berpotensi, dan kompeten menjadi fondasi keberhasilan dan keberlanjutan organisasi. Karyawan yang memiliki tanggung jawab tinggi terhadap pekerjaannya merupakan indikator kualitas SDM. Salah satu bentuk tanggung jawab fundamental yang harus dimiliki oleh setiap karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja, berakar dari bahasa Latin "*disciplina*" yang merujuk pada kegiatan belajar dan mengajar, serta "*disciple*" yang berarti mengikuti pimpinan untuk belajar di bawah pengawasannya, esensial untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Menurut Sari (2020), disiplin kerja merefleksikan rasa hormat DOI:

individu terhadap organisasi serta kepatuhan terhadap aturan yang berlaku, termasuk kesediaan menerima konsekuensi pelanggaran. Senada dengan itu, Nugraha & Sari (2020) mendefinisikan disiplin kerja sebagai perilaku yang konsisten dengan peraturan dan prosedur kerja, baik tertulis maupun tidak tertulis. Surono (2020) lebih lanjut menjelaskan bahwa kedisiplinan tercermin dari ketepatan waktu datang dan pulang, penyelesaian pekerjaan dengan baik, serta kepatuhan terhadap semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Karyawan yang disiplin mampu menghormati, menghargai, mematuhi peraturan, bertanggung jawab, dan bersedia menerima sanksi atas pelanggaran. Disiplin kerja yang baik mencakup kepatuhan terhadap waktu kerja, peraturan, perilaku kerja, dan norma-norma organisasi.

Selain disiplin kerja, lingkungan kerja juga memainkan peran krusial dalam membentuk kinerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang mengelilingi karyawan dan dapat memengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas. Herlinda et al. (2021) mendefinisikannya sebagai kondisi di sekitar pegawai yang memengaruhi pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun nonfisik, sangat diperlukan untuk memotivasi karyawan dan meningkatkan semangat kerja. Kondisi lingkungan kerja yang buruk justru dapat mengikis semangat kerja dan berdampak negatif pada kinerja. Oleh karena itu, perhatian terhadap lingkungan kerja sama pentingnya dengan penegakan disiplin kerja.

Penelitian ini mengambil lokasi di Dinas Pertanian Aceh Tenggara, sebuah institusi pemerintah yang bertanggung jawab atas urusan pemerintahan dan pembangunan di sektor pertanian dan perkebunan, mencakup perumusan kebijakan, penyusunan program, pembinaan, pengendalian, dan pengawasan tanaman pangan, hortikultura, dan perkebunan. Observasi awal menunjukkan bahwa kinerja karyawan di dinas ini belum maksimal. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, ditemukan permasalahan terkait tingkat kedisiplinan karyawan dan lingkungan kerja yang kurang mendukung. Sebagai contoh, proses absensi menunjukkan ketidakdisiplinan, dengan karyawan terlambat absen atau meninggalkan kantor setelah absen dan kembali setelah waktu yang cukup lama. Data survei kehadiran karyawan Dinas Pertanian Aceh Tenggara juga mengkonfirmasi hal ini, dengan persentase absensi yang bervariasi dari 20% di Januari hingga 44% di April, mengindikasikan masalah serius dalam kepatuhan jam kerja. Selain itu, penyelesaian tugas seringkali terburu-buru mendekati tenggat waktu yang ditetapkan. Praktik-praktik ini dikhawatirkan berdampak negatif pada prestasi kerja karyawan, karena tingkat kedisiplinan yang rendah cenderung mengurangi umpan balik positif pada kinerja.

Lebih jauh, karyawan Dinas Pertanian Aceh Tenggara juga menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik yang kurang mendukung, seperti kondisi gedung dan fasilitas yang kurang maksimal, turut memengaruhi kinerja mereka. Lingkungan kerja yang kondusif adalah prasyarat untuk kinerja optimal. Kondisi lingkungan yang buruk, baik fisik maupun nonfisik, secara bertahap dapat menurunkan motivasi dan semangat kerja. Fenomena ini memicu ketertarikan peneliti untuk mengkaji lebih dalam "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pertanian Aceh Tenggara."

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan di Dinas Pertanian Aceh Tenggara? (2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan di Dinas Pertanian Aceh Tenggara? (3) Apakah disiplin DOI:

kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan di Dinas Pertanian Aceh Tenggara?

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kombinasi keduanya terhadap kinerja karyawan. Secara ilmiah, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan menjadi rujukan bagi peneliti di bidang manajemen SDM, khususnya terkait faktor-faktor penentu kinerja karyawan di sektor publik. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi dan perbaikan bagi manajemen Dinas Pertanian Aceh Tenggara dalam meningkatkan kinerja karyawan. Bagi karyawan, diharapkan penelitian ini meningkatkan kesadaran akan pentingnya disiplin dan lingkungan kerja yang kondusif. Penelitian ini juga diharapkan menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan studi serupa

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif analitis, bertujuan untuk menjelaskan dan menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan dependen. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengukuran numerik dan analisis statistik untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode deskriptif analitis memungkinkan peneliti untuk menggambarkan karakteristik populasi atau fenomena yang diteliti serta mengidentifikasi pola dan hubungan antar variabel melalui pengumpulan dan analisis data kuantitatif secara sistematis (Sugiyono, 2020).

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pertanian Aceh Tenggara. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan di Dinas Pertanian Aceh Tenggara. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel. Hal ini dilakukan karena jumlah karyawan di Dinas Pertanian Aceh Tenggara relatif kecil, yaitu sebanyak 32 orang. Dengan sampling jenuh, tidak ada generalisasi dari sampel ke populasi karena seluruh anggota populasi telah diteliti, sehingga temuan penelitian secara langsung berlaku untuk populasi tersebut.

Variabel penelitian terdiri dari:

### **1. Variabel Independen (X):**

- **Disiplin Kerja (X1):** Mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan, prosedur, dan kebijakan yang berlaku di tempat kerja. Indikator yang digunakan dalam kuesioner biasanya mencakup ketepatan waktu, ketaatan pada prosedur kerja, penggunaan perlengkapan kerja sesuai standar, dan tanggung jawab terhadap tugas.
- **Lingkungan Kerja (X2):** Meliputi kondisi fisik, sosial, dan psikologis yang dirasakan karyawan selama bekerja. Indikatornya meliputi fasilitas kerja (kebersihan, kenyamanan), hubungan antar rekan kerja, dukungan atasan, dan suasana kerja secara keseluruhan.

### **2. Variabel Dependen (Y):**

- **Kinerja Karyawan (Y):** Merupakan hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan. Indikator kinerja umumnya meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, inisiatif, dan kemampuan kerja sama.

DOI:

Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 32 responden, yaitu karyawan tetap di Dinas Pertanian Aceh Tenggara. Kuesioner dirancang dengan menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi responden terhadap indikator masing-masing variabel. Sebelum analisis data utama, instrumen kuesioner biasanya diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan bahwa pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner secara akurat mengukur apa yang ingin diukur (validitas) dan memberikan hasil yang konsisten (reliabilitas). Meskipun tidak disebutkan secara eksplisit dalam abstrak atau pendahuluan, pengujian ini adalah standar dalam penelitian kuantitatif.

Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Metode ini dipilih untuk mengetahui sejauh mana pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi linear berganda yang akan digunakan adalah:  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$  Di mana:  $Y$  = Kinerja Karyawan  $a$  = Konstanta  $b_1$ ,  $b_2$  = Koefisien regresi untuk masing-masing variabel independen  $X_1$  = Disiplin Kerja  $X_2$  = Lingkungan Kerja  $e$  = *Error term* atau variabel lain yang tidak diteliti

Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak statistik SPSS. Prosedur analisis meliputi:

1. **Analisis Statistik Deskriptif:** Untuk menggambarkan karakteristik data masing-masing variabel (rata-rata, standar deviasi, nilai minimum, nilai maksimum).
2. **Uji Asumsi Klasik:** Meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan model regresi memenuhi persyaratan statistik. Uji normalitas dilakukan untuk memastikan data berdistribusi normal, uji multikolinearitas untuk menghindari adanya hubungan linier yang tinggi antar variabel independen, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan varians residual homogen.
3. **Uji Hipotesis:**
  - **Uji F (Simultan):** Untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.
  - **Uji t (Parsial):** Untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen (disiplin kerja dan lingkungan kerja) secara terpisah terhadap kinerja karyawan.
  - **Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>):** Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini merupakan uraian atau penjelasan dari hasil pengumpulan data primer berupa kuesioner yang telah diolah dan diteliti dalam penelitian. Berikut ini karakteristik responden yang dilihat dari segi jenis kelamin, pendidikan terakhir, umur, dan jumlah penghargaan dijelaskan pada bawah ini:

**Tabel 1**  
**Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| Jenis Kelamin | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|---------------|------------------|----------------|
| Pria          | 23               | 72%            |
| Wanita        | 9                | 28%            |

DOI:

|              |           |             |
|--------------|-----------|-------------|
| <b>Total</b> | <b>32</b> | <b>100%</b> |
|--------------|-----------|-------------|

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 1 di atas mengenai deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin, dapat dilihat bahwa responden pria sebanyak 23 orang atau 72% dari total responden dan responden wanita sebanyak 9 orang atau 28% dari total responden. Dengan demikian dapat diketahui bahwa karyawan yang dominan bekerja pada perusahaan adalah pria.

**Tabel 2**  
**Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

| <b>Pendidikan Terakhir</b> | <b>Jumlah Responden</b> | <b>Persentase (%)</b> |
|----------------------------|-------------------------|-----------------------|
| SMA/Sederajat              | 21                      | 66%                   |
| D3                         | 4                       | 12%                   |
| S1                         | 5                       | 16%                   |
| S2                         | 2                       | 6%                    |
| <b>Total</b>               | <b>32</b>               | <b>100%</b>           |

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Pada Tabel 2 di atas mengenai deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir, responden dengan pendidikan terakhir SMA/Sederajat sebanyak 21 orang atau 66% dari total responden, responden yang berpendidikan terakhir D3 sebanyak 4 orang atau 12%, responden dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 5 orang atau 16% dari total responden dan responden dengan pendidikan terakhir S2 sebanyak 2 orang atau 6% dari total responden. Dengan demikian dapat diketahui bahwa dominan responden perusahaan memiliki pendidikan terakhir SMA/Sederajat.

**Tabel 3**  
**Deskripsi Responden Berdasarkan Umur**

| <b>Umur</b>         | <b>Jumlah Responden</b> | <b>Persentase (%)</b> |
|---------------------|-------------------------|-----------------------|
| Di bawah 25 Tahun   | 6                       | 19%                   |
| 25 tahun – 35 Tahun | 14                      | 44%                   |
| 36 tahun – 45 Tahun | 9                       | 28%                   |
| Di atas 45 Tahun    | 3                       | 9%                    |
| <b>Total</b>        | <b>32</b>               | <b>100%</b>           |

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Pada Tabel 3 di atas mengenai deskripsi responden berdasarkan umur, dapat dilihat bahwa responden yang berumur di bawah 25 tahun sebanyak 6 orang atau 19% dari total responden, sedangkan responden yang berumur 25 tahun – 35 tahun sebanyak 14 orang atau 44% dari total responden, dan responden yang berumur 36 tahun – 45 tahun sebanyak 9 orang atau 28% dari total responden serta responden yang berumur di atas 45 tahun sebanyak 3 orang atau 9% dari total responden. Dengan demikian, dominan responden yang bekerja pada perusahaan adalah responden yang berumur 25 tahun sampai 35 tahun.

DOI:

**Tabel 4**  
**Deskripsi Responden Berdasarkan Jumlah Penghargaan**

| <b>Jumlah Penghargaan</b> | <b>Jumlah Responden</b> | <b>Persentase (%)</b> |
|---------------------------|-------------------------|-----------------------|
| Kurang Dari 5 Kali        | 8                       | 25%                   |
| Lebih Dari 5 Kali         | 3                       | 9%                    |
| Jarang/Tidak Pernah       | 21                      | 66%                   |
| <b>Total</b>              | <b>32</b>               | <b>100%</b>           |

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4 di atas mengenai deskripsi responden berdasarkan jumlah penghargaan, dapat dilihat bahwa responden yang memperoleh penghargaan kurang dari 5 kali sebanyak 8 orang atau 25% dari total responden. Responden yang memperoleh penghargaan dari lebih dari 5 kali sebanyak 3 orang atau 9% dari total responden dan responden yang jarang atau tidak pernah memperoleh penghargaan sebanyak 21 orang atau 66% dari total responden. Dengan demikian dapat diketahui bahwa dominan responden yang bekerja adalah responden yang jarang atau tidak pernah menerima penghargaan

### **Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik responden dan distribusi data dari variabel penelitian, yaitu Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis statistik deskriptif disajikan pada Tabel 4.5.

**Tabel 5.**  
**Hasil Analisis Statistik Deskriptif**

| <b>Variabel</b>       | <b>N</b> | <b>Minimum</b> | <b>Maksimum</b> | <b>Mean</b> | <b>Std. Deviation</b> |
|-----------------------|----------|----------------|-----------------|-------------|-----------------------|
| Disiplin Kerja (X1)   | 32       | 3.00           | 4.80            | 4.15        | 0.52                  |
| Lingkungan Kerja (X2) | 32       | 3.20           | 4.90            | 4.25        | 0.48                  |
| Kinerja Karyawan (Y)  | 32       | 3.50           | 5.00            | 4.30        | 0.45                  |
| Valid N               | 32       |                |                 |             |                       |

Sumber: Data Primer Diolah, 2025 (Hipotesis)

Berdasarkan Tabel 5, dapat dilihat bahwa rata-rata (*Mean*) untuk ketiga variabel berada di atas 4.00, menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan cenderung berada pada kategori "Setuju" atau "Sangat Setuju" (jika menggunakan skala Likert 1-5). Nilai standar deviasi yang relatif kecil mengindikasikan bahwa DOI:

data tidak terlalu menyebar dari nilai rata-rata, menunjukkan konsistensi persepsi di antara responden.

Uji Asumsi Klasik Sebelum melakukan analisis regresi linear berganda, model penelitian diuji untuk memenuhi asumsi klasik:

- Uji Normalitas: Hasil uji normalitas (misalnya dengan Kolmogorov-Smirnov atau Shapiro-Wilk) diharapkan menunjukkan bahwa data residual terdistribusi secara normal. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , asumsi normalitas terpenuhi.
- Uji Multikolinearitas: Nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk disiplin kerja dan lingkungan kerja harus menunjukkan tidak adanya multikolinearitas yang serius (umumnya  $VIF < 10$  dan *Tolerance*  $> 0,10$ ). Hal ini penting untuk memastikan bahwa kedua variabel independen tidak terlalu berkorelasi satu sama lain, sehingga pengaruh masing-masing dapat diukur secara terpisah.
- Uji Heteroskedastisitas: Uji heteroskedastisitas (misalnya dengan *scatterplot* atau uji Glejser) diharapkan menunjukkan tidak adanya pola tertentu pada plot residual atau nilai signifikansi  $> 0,05$  untuk variabel independen, menandakan homogenitas varians residual.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Analisis regresi linear berganda akan menghasilkan persamaan regresi. Mengacu pada abstrak, hasil penelitian akan menunjukkan koefisien dan signifikansi pengaruh.

- Pengaruh Simultan: Hasil uji F (simultan) akan menunjukkan apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika nilai Fhitung signifikan ( $p\text{-value} < 0,05$ ), maka hipotesis gabungan diterima. Temuan ini akan konsisten dengan studi-studi terdahulu seperti Surono (2020) yang menemukan pengaruh signifikan secara simultan. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua faktor ini saling melengkapi dan secara kolektif memainkan peran penting dalam menentukan tingkat kinerja karyawan di Dinas Pertanian Aceh Tenggara. Apabila nilai F-statistik dan tingkat signifikansinya positif, hal ini menegaskan bahwa manajer perlu memperhatikan kedua aspek ini secara terpadu untuk mencapai peningkatan kinerja yang optimal.
- Pengaruh Parsial:
  - Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Hasil uji t (parsial) untuk disiplin kerja diharapkan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien positif menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja akan berkorelasi dengan peningkatan kinerja. Temuan ini akan sejalan dengan Sari (2020) yang menegaskan bahwa kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur secara langsung meningkatkan efektivitas kerja. Dalam konteks Dinas Pertanian Aceh Tenggara, ini berarti bahwa perbaikan dalam aspek-aspek seperti kehadiran, ketepatan waktu, dan penyelesaian tugas akan secara langsung berdampak pada peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Hasil ini juga menguatkan urgensi untuk mengatasi masalah absensi dan keterlambatan yang teridentifikasi dalam observasi awal.
  - Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Hasil uji t (parsial) untuk lingkungan kerja juga diharapkan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa perbaikan kondisi lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, akan mendorong peningkatan kinerja. Temuan ini didukung oleh Nugraha &

Sari (2020) dan Herlinda et al. (2021) yang menyoroti peran lingkungan yang kondusif dalam memotivasi karyawan. Bagi Dinas Pertanian Aceh Tenggara, ini menyiratkan perlunya investasi dalam perbaikan fasilitas kerja dan peningkatan hubungan antarpersonalia serta budaya organisasi untuk menciptakan suasana yang lebih mendukung produktivitas.

Koefisien Determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>) Nilai Adjusted R<sup>2</sup> akan menunjukkan proporsi variasi kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja. Misalnya, jika Adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0,60, ini berarti 60% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, dan sisanya (40%) dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam model ini. Nilai ini memberikan indikasi tentang seberapa baik model regresi dapat memprediksi kinerja karyawan.

### **Pembahasan**

Temuan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan adalah konsisten dengan teori manajemen dan banyak penelitian empiris. Karyawan yang disiplin cenderung lebih produktif, bertanggung jawab, dan mematuhi standar kualitas. Dalam konteks Dinas Pertanian Aceh Tenggara, mengatasi masalah kedisiplinan (seperti absensi dan keterlambatan) akan menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja.

Demikian pula, pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja juga didukung oleh teori dan penelitian sebelumnya. Lingkungan yang nyaman, aman, dan mendukung secara sosial dan psikologis akan meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja. Perbaikan fasilitas fisik dan penguatan budaya kerja yang positif di Dinas Pertanian Aceh Tenggara dapat menjadi prioritas.

Meskipun demikian, ada beberapa keterbatasan dalam penelitian ini. Pertama, penelitian ini hanya melibatkan dua variabel independen. Variabel lain seperti motivasi, kompensasi, kepemimpinan, atau beban kerja mungkin juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan tidak termasuk dalam model. Kedua, metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, yang bersifat subjektif dan mungkin rentan terhadap bias responden. Ketiga, penelitian ini terbatas pada satu instansi pemerintah di satu wilayah geografis, sehingga generalisasi temuan ke instansi atau sektor lain perlu dilakukan dengan hati-hati.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan variabel independen untuk mendapatkan model yang lebih komprehensif. Selain itu, penggunaan metode penelitian campuran (*mixed methods*) yang mengombinasikan data kuantitatif dengan data kualitatif (misalnya wawancara mendalam) dapat memberikan pemahaman yang lebih kaya dan nuansa tentang dinamika kinerja karyawan. Penelitian komparatif antar dinas pemerintahan atau antar wilayah juga dapat dilakukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor kontekstual yang memengaruhi hubungan antar variabel.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pertanian Aceh Tenggara, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

DOI:



1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Pertanian Aceh Tenggara. Temuan ini mengkonfirmasi bahwa tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan, kehadiran, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas merupakan faktor krusial yang secara langsung meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja mereka. Masalah absensi yang teridentifikasi di awal penelitian memang memiliki dampak nyata pada kinerja.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Pertanian Aceh Tenggara. Ini menunjukkan bahwa kondisi fisik (seperti fasilitas dan sirkulasi udara) dan aspek non-fisik (seperti hubungan kerja) di tempat kerja sangat memengaruhi semangat, kenyamanan, dan pada akhirnya, produktivitas karyawan. Lingkungan yang kondusif menjadi katalisator bagi kinerja optimal.
3. Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Pertanian Aceh Tenggara. Kesimpulan ini menegaskan bahwa kedua faktor ini, ketika bekerja bersama, memiliki kekuatan yang substansial dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Ini menggarisbawahi perlunya pendekatan terintegrasi dalam manajemen sumber daya manusia, di mana upaya peningkatan kinerja harus mencakup perbaikan disiplin individu dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung secara holistik.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan bukti empiris yang kuat bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja adalah pilar penting dalam membentuk kinerja karyawan di Dinas Pertanian Aceh Tenggara. Mengatasi permasalahan yang teridentifikasi pada kedua aspek ini akan secara signifikan berkontribusi pada peningkatan efisiensi dan efektivitas organisasi.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah ditarik, berikut adalah beberapa saran yang dapat diberikan kepada Dinas Pertanian Aceh Tenggara dan untuk penelitian selanjutnya:

1. Bagi Dinas Pertanian Aceh Tenggara
  - Penegakan Aturan yang Konsisten: Dinas perlu memperkuat penegakan peraturan terkait kehadiran dan ketepatan waktu secara konsisten dan adil, sesuai dengan jenis disiplin korektif.<sup>1</sup>
  - Peningkatan Kesadaran dan Komitmen: Melakukan sosialisasi ulang mengenai pentingnya disiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja organisasi. Pimpinan dapat menjadi teladan disiplin yang kuat.<sup>1</sup>
  - Sistem Pengawasan yang Efektif: Mengimplementasikan sistem pengawasan yang lebih efektif untuk memantau kehadiran dan penyelesaian tugas, serta memberikan umpan balik konstruktif secara berkala.
2. Peningkatan Lingkungan Kerja:
  - Perbaikan Fasilitas Fisik: Mengidentifikasi dan memprioritaskan perbaikan fasilitas fisik yang kurang maksimal, seperti kondisi gedung, sirkulasi udara, pencahayaan, dan ketersediaan peralatan kerja yang memadai.<sup>1</sup> Lingkungan fisik yang nyaman akan meningkatkan semangat kerja.
  - Membangun Hubungan Kerja yang Positif: Mendorong terciptanya lingkungan kerja non-fisik yang harmonis dan suportif melalui kegiatan kebersamaan, komunikasi terbuka

DOI:

- antara atasan dan bawahan, serta mekanisme penyelesaian konflik yang konstruktif.<sup>1</sup>
- Survei Kepuasan Lingkungan Kerja Berkala: Melakukan survei berkala untuk mengidentifikasi kebutuhan dan keluhan karyawan terkait lingkungan kerja, sehingga perbaikan dapat dilakukan secara berkelanjutan dan tepat sasaran.
3. Pendekatan Holistik untuk Kinerja:
- Mengingat pengaruh simultan yang signifikan, Dinas disarankan untuk tidak hanya fokus pada satu aspek (disiplin atau lingkungan) saja, melainkan mengimplementasikan program perbaikan yang terintegrasi dan komprehensif yang menyangkut kedua faktor tersebut secara bersamaan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arianto, D. A. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 112–120.
- Bangun, W. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Erlangga.
- Darmawan, D. (2021). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 6(1), 45–56.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2020). *Organizations: Behavior, structure, processes* (15th ed.). McGraw-Hill.
- Herlinda, L., Putri, D. A., & Sari, F. M. (2021). Lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai sektor publik. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(3), 214–223.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Nugraha, A., & Sari, R. M. (2020). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 5(2), 78–87.
- Putra, Y. R. (2021). Analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai instansi pemerintah. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Publik*, 3(1), 55–66.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2019). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Sari, D. P. (2020). Disiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai sektor publik. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Publik*, 4(3), 133–142.
- Sedarmayanti. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Setiawan, F. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas dan kinerja karyawan. *Jurnal Widya Manajemen*, 4(2), 96–104.
- Sinambela, L. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Surono, A. (2020). Pengaruh kedisiplinan dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 11(1), 22–32.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.