

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Grobogan)

Nikmatul Choeroh

Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank

nikmatulchoeroh@mhs.unisbank.ac.id

Sri Nawatmi

Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank

nawatmi@edu.unisbank.ac.id

Abstrak This research is to determine the influence of the work environment, work discipline and job satisfaction on employee performance (Study at the Population and Civil Registration Service). The type of data used is primary. With a population of 124 employees, 95 respondents were obtained after applying the purposive sampling method with the Solvin formula, with an assessment using a Likert scale. The data analysis technique uses Multiple Linear Regression. From the results of hypothesis testing on employee performance, it is known that the work environment and work discipline have a positive effect on employee performance, while job satisfaction has no effect on employee performance. The coefficient of determination (R Square) is 0.758, which means that 75.8% of the variation of all independent variables (work environment, work discipline, and job satisfaction) can explain the dependent variable (employee performance), while the remaining 24.2% is explained by the variable free and not included in this study.

Kata Kunci *Work Environment, Work Discipline, Job Satisfaction and Employee Performance*

I. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan performa organisasi atau perusahaan, dapat dikatakan demikian karena berkembangnya suatu organisasi tidak terlepas dari hasil prestasi yang dicapai oleh karyawan dalam organisasi tersebut. Kinerja sebagai hasil yang dihasilkan oleh fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau profesi tertentu dalam jangka waktu yang ditentukan (Wirawan,2014).

Berdasarkan hasil pra survey penelitian menyatakan adanya indikasi kebisingan disekitar tempat kerja, ruang kerja yang sempit, sirkulasi yang kurang, ketepatan kehadiran, pengawasan, penghargaan karyawan, beratnya suatu pekerjaan, peralatan yang menunjang pekerjaan dan sikap pimpinan dalam memimpin. Berdasarkan hal tersebut maka penelitian mengambil variabel yang dianggap mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja.

Lingkungan kerja mencakup semua elemen dan sumber daya yang ada di lingkungan sekitar tempat seseorang menjalankan tugasnya, termasuk alat, bahan, dan praktik kerja yang digunakan baik oleh individu maupun tim (Sedamaryanti,2017). Lingkungan yang mendorong produktivitas menciptakan rasa aman dan memungkinkan

karyawan untuk melakukan yang terbaik, sehingga menghasilkan peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Hasil penelitian (Budianti, Adusdin, 2018), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda ditunjukkan oleh Pohan (2023) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah perilaku dan dirancang untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi seluruh peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Afandi, 2018). Kedisiplinan didalam sebuah organisasi harus diperhatikan untuk mendukung kemajuan organisasi, seperti datang tepat waktu, izin ketika tidak masuk kantor, menjaga sikap dan perilaku selama berada di kantor dan menaati semua peraturan.

Hasil penelitian Pertiwi (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil yang berbeda ditunjukkan oleh (Kurniawan et al., 2019), disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Luthnas (2006), kepuasan kerja merupakan hasil persepsi karyawan mengenai seberapa besar pekerjaannya memberikan apa yang dianggap penting. Kepuasan kerja bukan diukur dari seberapa keras atau baik seseorang bekerja, namun seberapa besar seseorang menikmati pekerjaannya (Rahayu & Rushadiyati, 2021).

Hasil penelitian (Rijanti, 2020) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda ditunjukkan oleh (Hastuti dan Kasmari 2023) bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Objek penelitian adalah Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Grobogan. Berdasarkan survei lapangan, data realisasi kinerja dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1. Realisasi Kinerja Tahun 2020 dan 2021

Indikator Sasaran	Tahun 2020			Tahun 2021		
	Target	Realisasi	Capaian %	Target	Realisasi	Capaian %
Rasio kepemilikan KTP	100	96,22	96,22	100	94,53	94,53
IKM terhadap pelayanan administrasi kependudukan	85	85,79	100,03	86	84,11	98,19
Rasio kepemilikan akta kelahiran	38	40,49	106,55	40	40,48	106,20
Database kependudukan	100	98,02	98,02	100	96,07	96,07

Sumber : Bidang Tata Usaha Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

Berdasarkan gambar 1 menunjukkan adanya penurunan kinerja di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil pada tahun 2020 ke tahun 2021. Capaian indikator rasio kepemilikan KTP mengalami penurunan sebesar 1,69 %. Capaian indikator kepuasan masyarakat (IKM) mengalami penurunan sebesar 1,84 %. Rasio kepemilikan akta kelahiran turun sebesar 0,30 % dan capaian indikator database kependudukan yang valid dan update mengalami penurunan sebesar 1,95%.

II. LANDASAN TEORI

A. Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2018), kinerja mengacu pada output yang dihasilkan oleh suatu fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau jabatan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja sumber daya manusia adalah kualitas dan kuantitas prestasi kerja atau hasil kerja

(output) yang dicapai oleh departemen sumber daya manusia ketika melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan untuk indikator kinerja menurut Wirawan (2018) antara lain : ketepatan dalam menyelesaikan kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi hasil kerja, kerja sama, pemanfaatan waktu, ketelitian dalam bekerja, penampilan, semangat kerja dan inisiatif.

Individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang, tugas, dan tanggung jawabnya masing-masing, secara sah dapat mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan tanpa melanggar hukum, dan kinerja yang dapat dicapai secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan moralitas dan etika (Handayani et al., 2022).

B. Lingkungan Kerja

Menurut Sedamaryanti (2017), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat dan bahan yang ditemui seseorang di lingkungannya, termasuk cara kerja individu dan kelompok serta pengaturan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman yang memungkinkan karyawan dapat bekerja sebaik-baiknya (Wibowo & Tholok, 2020). Dalam organisasi atau perusahaan manapun, upaya harus dilakukan untuk memastikan bahwa organisasi menciptakan suasana kerja yang harmonis. Lingkungan kerja yang harmonis sebenarnya tidak hanya menjadi harapan para manajemen saja, namun juga harapan seluruh karyawan organisasi atau perusahaan (Nasir et al., 2023). Sedangkan indikator lingkungan kerja menurut Sedamaryanti (2017) antara lain : penerangan, temperature, kelembaban, sirkulasi, kebisingan, getaran, bau-bauan, tata warna, dekorasi, musik, keamanan, hubungan antara pimpinan dengan karyawan dan hubungan antara karyawan dengan karyawan lainnya.

C. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah perilaku dan dirancang untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi seluruh peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Afandi, 2017). Disiplin merupakan sesuatu yang mengembangkan kekuatan dalam tubuh seorang karyawan yang menyebabkan karyawan secara sukarela menyesuaikan diri terhadap keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi perilaku ketika bekerja. Karyawan yang disiplin dan tertib dalam menaati segala norma dan peraturan yang berlaku di perusahaan akan meningkatkan efisiensi, efektif dan produktif dalam bekerja. Sedangkan menurut Afandi (2017), antara lain : masuk kerja tepat waktu, menggunakan waktu dengan efektif, tidak pernah mangkir, mematuhi peraturan organisasi, target pekerjaan dan membuat laporan kerja.

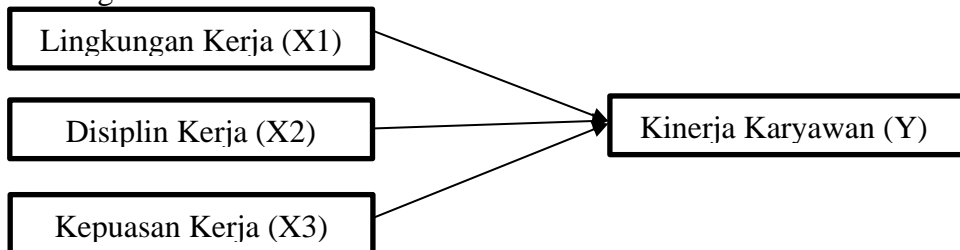
D. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan mendukung atau tidak mendukung karyawan mengenai pekerjaan atau keadaan pribadi. Kepuasan kerja sendiri merupakan sikap umum individu terhadap pekerjaannya, seperti interaksi dengan rekan kerja atau atasan. Terpenuhinya kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Menurut Luthnas (2020), kepuasan kerja merupakan hasil persepsi karyawan mengenai seberapa besar pekerjaannya memberikan apa yang dianggap penting. Sikap tersebut tercermin dalam semangat kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Prestasi kerja dinikmati di tempat kerja, di luar pekerjaan, dan kombinasi baik di dalam maupun di luar pekerjaan. Sikap kerja merupakan sikap positif pekerja yang meliputi perasaan dan perilaku terhadap pekerjaan melalui evaluasi terhadap pekerjaannya, serta rasa

penghargaan sebagai salah satu nilai penting dalam bekerja. Sedangkan indikator dari kepuasan kerja menurut Luthnas (2006) antara lain : pekerjaan yang menarik, mempunyai kesempatan belajar, kesempatan menerima tanggung jawab, gaji pokok, gaji tidak tetap, tunjangan, peningkatan karyawan, jenjang karir, atasan, hubungan sosial antara atasan dengan karyawan, bimbingan, hubungan kerja sesama karyawan, hubungan sosial diantara karyawan, sugesti, emosi, dan situasi kerja.

Berikut ini merupakan gambaran dari kerangka berpikir yang mendasari penelitian sebagai berikut :



H1= Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

H2=Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

H3=Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2013), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diarik kesimpulan. Populasi pada penelitian ini adalah 124 karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Grobogan.

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut dan sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul mewakili hal tersebut (Sugiyono, 2013). Untuk menemukan jumlah sampel yang akan diteliti dapat dilakukan menggunakan rumus slovin sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{Ne^2 + 1} \\
 &= \frac{124}{124 \times 0,05^2 + 1} = \frac{124}{0,3 + 1} \\
 &= 95,38 = 95 \text{ Pegawai}
 \end{aligned}$$

Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan : usia minimal 22 tahun, pendidikan minimal SMA/SMK, dan lama bekerja minimal 1 tahun . Kriteria pemilihan bertujuan untuk memperoleh sampel yang dapat mewakili kondisi populasi yang sebenarnya. Berdasarkan perhitungan tersebut, maka diperoleh sampel sebanyak 95,38 responden dan dibulatkan menjadi 95 responden.

B. Jenis dan Teknik Pengambilan Data

Data yang digunakan adalah data primer yang didapatkan langsung dari pengumpul data (Sugiyono, 2013). Sumber data penelitian ini didapatkan secara langsung tanpa

adanya perantara, diambil menggunakan kuesioner yang diisi oleh staf di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Grobogan.

Teknik pengambilan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner, pengumpulan data dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2009). Untuk mengumpulkan data penelitian menggunakan langkah-langkah : *Editing, Codiing*, pemberian skor menggunakan *Skala Likert* dan membuat tabulasi.

C. Teknik Analisis Data

Analisis Regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu : Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

IV. HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Variabel

Deskripsi variabel penelitian ini adalah jawaban dari 95 responden yang telah mengisi kuesioner tentang pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan jawaban yang telah diberikan oleh responden, maka deskripsi tentang variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Deskripsi Variabel

No	Variabel	Mean
1.	Lingkungan Kerja	4,01
2.	Disiplin Kerja	4,14
3.	Kepuasan Kerja	4,01
4.	Kinerja Karyawan	4,23

Sumber : data diolah dengan Spss versi 19

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan, bahwa dari jawaban responden dengan *Skala Likert 1 – 5* pada variabel lingkungan kerja (X1) menunjukkan nilai rata-rata (*mean*) 4,01. Hal ini berarti, bahwa rata-rata responden menjawab setuju pada seluruh item pernyataan yang terkait dengan variabel lingkungan kerja. Pada variabel disiplin kerja (X2) menunjukkan nilai rata-rata (*mean*) 4,14. Hal ini berarti, bahwa rata-rata responden menjawab setuju pada seluruh item pernyataan yang terkait dengan variabel disiplin kerja. Selanjutnya pada variabel kepuasan kerja (X3) menunjukkan nilai rata-rata (*mean*) 4,01. Hal ini berarti, bahwa rata-rata responden menjawab setuju pada seluruh item pernyataan yang terkait dengan variabel kepuasan kerja. Untuk variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai rata-rata (*mean*) 4,23, yang menunjukkan bahwa rata-rata responden menjawab setuju pada seluruh item pernyataan yang terkait dengan variabel kinerja karyawan.

B. Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengatur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2011) Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah setiap butir pernyataan yang disampaikan terhadap responden sudah dikatakan valid atau tidak valid. Jika dinyatakan valid artinya indikator tersebut dapat dipakai untuk mengukur apa yang semestinya diukur.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Anti Image Correlation	KMO (Bartlett's)	KMO (Bartlett's)	Eugenvalue	Eugenvalue	Ket
Lingkungan Kerja	X1.1.1	0,900	0,000	0,000	5,623	1,479	Valid
	X1.1.2	0,902					Valid
	X1.1.3	0,913					Valid
	X1.1.4	0,884					Valid
	X1.1.5	0,831					Valid
	X1.1.6	0,883					Valid
	X1.1.7	0,902					Valid
	X1.1.8	0,901					Valid
	X1.1.9	0,909					Valid
	X1.1.10	0,884					Valid
	X1.1.11	0,917	Valid				
		X1.2.1	0,500	0,000		1,619	
	X1.2.2	0,500	Valid				
Disiplin Kerja	X2.1.1	0,617	0,000	0,000	1,926	2,080	Valid
	X2.1.2	0,594					Valid
	X2.1.3	0,745					Valid
	X2.2.1	0,743	0,000		2,080		Valid
	X2.2.2	0,656					Valid
	X2.2.3	0,686					Valid
Kepuasan Kerja	X3.1.1	0,762	0,000	0,000	1,711	2,678	Valid
	X3.1.2	0,649					Valid
	X3.1.3	0,671					Valid
	X3.2.1	0,542	0,000		2,091		Valid
	X3.2.2	0,729					Valid
	X3.2.3	0,536					Valid
	X3.3.1	0,500	0,000		1,845		Valid
	X3.3.2	0,500					Valid
	X3.4.1	0,712	0,000		1,473		Valid
	X3.4.2	0,612					Valid
	X3.4.3	0,658					Valid
	X3.5.1	0,763	0,000		1,949		Valid
	X3.5.2	0,849					Valid
	X3.5.3	0,682					Valid
X3.5.4	0,735	Valid					
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,747	0,000	0,000	3,572	2,030	Valid
	Y1.2	0,709					Valid
	Y1.3	0,683					Valid
	Y2.1	0,651	0,000		2,183		Valid
	Y2.2	0,619					Valid
	Y2.3	0,685					Valid
	Y3.1	0,686	0,000		1,914		Valid
	Y3.2	0,655					Valid

	Y3.3	0,728					Valid
--	------	-------	--	--	--	--	-------

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 19

Berdasarkan Tabel 3, diketahui bahwa semua variabel penelitian, nilai KMO lebih besar dari 0,500; nilai signifikansi Bartlett's Test kurang dari 0,050; dan nilai MSA yang lebih besar dari 0,500 mengindikasikan variabel kinerja karyawan, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja serta sampel yang ada dapat dianalisis lebih lanjut atau bisa dikatakan valid.

C. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi dari instrumen. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang jika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2009). Jika Koefisien Cronbach Alpha lebih 0,7 maka pertanyaan yang ditanyakan reliabel.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standart Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,96	0,7	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,83	0,7	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0,88	0,7	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,88	0,7	Reliabel

Sumber : data diolah dengan SPSS versi 19

Berdasarkan Tabel 4, diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki keandalan (reliabel). Hasil output pada pengujian ini menyatakan bahwa nilai *Cronbach Alpha* >0,7 yang artinya masing-masing variabel tersebut dikatakan reliabel atau handal sehingga indikator tersebut layak dan penelitian dapat dilanjutkan.

D. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu : Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 5. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Standardized Coefficients Beta	Sig	Uji F	R Square
Lingkungan Kerja	0,268	0,020	0,000	0,758
Disiplin Kerja	0,440	0,000		
Kepuasan Kerja	0,209	0,064		

Sumber : data diolah dengan Spss versi 19

Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda dilakukan deteksi asumsi klasik. Deteksi asumsi klasik digunakan untuk mendeteksi kelayakan data yang digunakan dalam sebuah penelitian (Ghozali, 2011). Deteksi asumsi klasik meliputi deteksi normalitas, deteksi multikolinieritas, dan deteksi heteroskedastisitas sebagai berikut :

Tabel 6. Deteksi Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		97
Parameters ^{a,b}	Mean	.000
	Std. Deviation	2.054
Most Extreme Differences	Absolute	0,048
	Positive	0,048
	Negative	-0,045
Kolmogrov-Smirnov Z		0,469
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,980

Sumber : data diolah dengan Spss versi 19

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan hasil dari deteksi kolmogorov-smirnov yang memiliki nilai signifikansi sebesar 0,98. Nilai tersebut menunjukkan diatas nilai signifikan 0,050 sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

Tabel 7. Deteksi Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Lingkungan Kerja	0,202	4,955	Bebas Multikolinieritas
Disiplin Kerja	0,251	3,991	Bebas Multikolinieritas
Kepuasan Kerja	0,209	4,788	Bebas Multikolinieritas

Sumber : data diolah dengan Spss versi 19

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja memiliki nilai tolerance >0,100 dan nilai VIF <10 yang menunjukkan tidak terdapat korelasi antar variabel independen. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen.

Tabel 8. Deteksi Glejser

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,064	Bebas Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	0,64	Bebas Heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja	0,75	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber : data diolah dengan Spss versi 19

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja lebih besar dari 0,050 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan tabel 5 diperoleh persamaan linier berganda sebagai berikut :

$$K = 0,268 (LK) + 0,440 (DK) + 0,209 (KK)$$

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variable independen yang dimasukan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variable dependen (Ghozali, 2011). Berdasarkan tabel 5 menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti kurang dari 0,050. Nilai tersebut menunjukkan Ha diterima, maka semua variabel independen (lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Koefisien determinasi (R^2) hakikatnya mengukur kemampuan suatu model dalam menjelaskan variable terikat. Tabel 5 menunjukkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,758 yang artinya total variasi dari semua variabel bebas (lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja) mampu menjelaskan variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 75,8%, sedangkan sisanya sebesar 24,2% diterangkan oleh variabel bebas lain yang tidak dimasukkan dalam model.

Uji statistik t digunakan untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011). Berdasarkan tabel 5 menunjukkan :

1. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,268 dengan nilai signifikansi $0,020 < 0,05$. Dengan demikian, dinyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel disiplin kerja memiliki nilai koefisien 0,440 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,209 dengan nilai signifikansi $0,064 > 0,05$. Dengan demikian, kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

V. PEMBAHASAN

Hasil regresi menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara statistik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Dengan demikian, semakin baik lingkungan kerja yang ada pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Grobogan, maka semakin baik kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Budianti, Adusdin, 2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam sebuah instansi atau perusahaan manapun akan selalu berusaha agar tercipta iklim kerja yang harmonis. Lingkungan kerja baik lingkungan fisik maupun non fisik yang harmonis bukan hanya menjadi harapan para manajer saja, tetapi seluruh tenaga kerja yang ada dalam instansi atau perusahaan tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara statistik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik tingkat kedisiplinan pada karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Grobogan maka semakin baik kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Pertwi et al., 2020). Kedisiplinan didalam sebuah organisasi harus diperhatikan untuk mendukung kemajuan organisasi, seperti datang tepat waktu, izin ketika tidak masuk kantor, menjaga sikap dan perilaku selama berada di kantor dan menaati semua peraturan.

Variabel ketiga kepuasan kerja ternyata tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hastuti dan Kasmari (2023) bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut bisa terjadi karena kepuasan kerja belum dirasa cukup oleh para karyawan karena kompensasi yang diberikan belum mampu membuat karyawan merasa terpenuhi dan puas sehingga menyebabkan kinerja karyawan kurang maksimal.

Selain itu, berdasarkan hasil dari penyebaran kuesioner menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja, sedikit karyawan yang setuju untuk memiliki kepuasan kerja dengan mempertimbangkan pekerjaan itu sendiri dilihat dari pekerjaan yang menarik, mempunyai kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab; kompensasi dapat dilihat dari gaji pokok, gaji tidak tetap, dan tunjangan; kesempatan promosi dilihat dari peningkatan pegawai dan peningkatan jenjang karier; pengawasan dilihat dari supervisi atasan, hubungan sosial atasan dengan bawahan, bimbingan dan pengarahan; dan rekan kerja dapat dilihat dari hubungan kerja sesama pegawai, hubungan sosial diantara pegawai, sugesti dari rekan kerja, emosi dan situasi kerja.

VI. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Grobogan. Dari ketiga variabel yang diajukan, ternyata variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan adalah variabel disiplin kerja.

Diharapkan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Grobogan dapat mempertahankan dan meningkatkan lingkungan kerja dan disiplin kerja yang sudah dibangun sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut akan membawa karyawan mendorong karyawan bekerja lebih giat. Dengan adanya peraturan yang telah dibuat maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang tinggi agar tujuan perusahaan dapat tercapai bersama, maka karyawan akan cenderung melakukan pekerjaan yang terbaik. Dan diharapkan dapat meningkatkan besarnya kompensasi yang diberikan sehingga mampu membuat karyawan merasa terpenuhi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2017). *Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator* (2017th ed.). Pekanbaru. Zanafa Publishing
- Araffat, M. Y., Ali, H., Bangsawan, M. I., & Diarti, D. K. (2020). *Jurnal Internasional Multikultural dan Pemahaman Multiagama Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 2006, 758–767.
- Budianti, Adusdin, dan S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *International Journal of Research and Review*.
- Ghozali. (2011). *Aplikasi Multivariate Dengan Program IBM SPSS19* (5th ed.).
- Handayani, H. N. F., Aima, M. H., & Wiratih, H. W. R. (2022). Effect Of Workload And Work Environment On Work Motivation And Its Implications On Employee Performance At PT Ciptajaya Sejahtera Abadi. *Dinasti International Journal Of Management Science*, 3(4), 502–515.
- Kerja, P. L., Kerja, D., Hastuti, P. D., Kasmari, K., & Stikubank, U. (2023). (*STUDI PADA DINAS KESEHATAN KOTA SEMARANG*) *THE INFLUENCE OF THE WORK ENVIRONMENT, WORK DISCIPLINE, AND (STUDY AT SEMARANG CITY HEALTH DEPARTMENT) PENDAHULUAN Perusahaan yang baik pasti banyak dipengaruhi oleh berbagai hal, salah satunya adalah sumb. 7, 1043–1055.*
- Kurniawan, H., Manajemen, M., Kbp, S., Khatib, J. L., No, S., & Belanti, L. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata,*

- Pemuda dan Olahraga Kabupaten Padang*. 7(7), 88–101.
- Luthnas. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Motivasi, P., Kerja, K., Kerja, D. A. N. D., Buma, P. T., Di, P., Tangguh, S., Bintuni, T., & Barat, P. (2018). *Jurnal Eropa Studi Manajemen Sumber Daya Manusia*. 49–73. <https://doi.org/10.5281/zenodo.2040456>.
- Muh. Agum Nasir, Hasibuddin, & Akhmad Syahid. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *KENDALI: Economics and Social Humanities*, 2(1), 28–41. <https://doi.org/10.58738/kendali.v2i1.287>
- Pertiwi, R. E., Kerja, D., Kerja, L., & Karyawan, K. (2020). *Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan PT CCPS Jakarta Barat)*. 24–42.
- Pohan, R. dan M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*.
- Rahayu, M. S., & Rushadiyahati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>.
- Rijanti, C. S. dan T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(1), 85–91.
- Sedamaryanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Reformasi Birokrasi dan Manajemen pegawai sipil, cetakan kelima, Bandung : Refika Aditama.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif; Kualitatif dan R &D*. Bandung, Alfabeta
- Wibowo, F. X. P., & Tholok, F. W. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan Vol*, 20(3), 248–258.
- Wirawan. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan penelitian*.
- Wirawan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Rajagrafindo Persada.