

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Bupati Majene

Nurmaulidya Lisy^{1*}, Wahyu Maulid Adha², Arifhan Ady³, Suryani Syamsuddin⁴, Nur Qamariah⁵, Dahliah⁶

¹ Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sulawesi Barat

²³⁴⁵⁶ Fakultas Ekonomi, Universitas Sulawesi Barat

¹Corresponding author's email: nurmaulidya007@gmail.com

Abstract. This research aims to determine the influence of the work environment and work discipline on the performance of ASN at the Majene Regent's Office. The research location was carried out at the Majene Regent's office with a sample size of 72 State Civil Apparatus. The sampling technique used in this research used the Slovin formula. The data collection technique used was a questionnaire. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis. The results of this research show that (1) The work environment has a significant effect on the performance of ASN at the Majene Regent's Office, (2) Work discipline has a significant effect on the performance of ASN at the Majene Regent's Office, (3) The work environment and Work Discipline together have a significant effect on the performance of ASN at the Majene Regent's Office.

Keywords: Work Environment, Work Discipline and ASN Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja ASN Pada Kantor Bupati Majene. Lokasi penelitian dilakukan di kantor Bupati Majene dengan jumlah sampel 72 Aparatur Sipil Negara. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner/angket. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Bupati Majene, (2) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Bupati Majene, (3) Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Bupati Majene.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Aparatur Sipil Negara

1. Pendahuluan

Suatu organisasi dalam pencapaian keberhasilannya tentunya tidak terlepas dari sumber daya manusia yang sepatutnya dimiliki oleh organisasi tersebut. Sumber Daya Manusia merupakan suatu hal yang paling berharga dan mestinya dimiliki oleh seseorang dalam suatu instansi, organisasi atau perusahaan untuk dapat menunjang aktivitas organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan oleh manusia (Triyana n.d.). Kedudukan dan peran Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Berdasarkan pasal 52 UU ASN dan pasal 2 peraturan pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, manajemen ASN meliputi manajemen Pegawai Negeri Sipil dan manajemen pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK). Manajemen PNS terdiri dari : (a.) Penyusunan dan penetapan kebutuhan, (b.) Pengadaan, (c.) Pangkat dan jabatan, (d.) Pola karier, (e.) Pengembangan karier, (f.) Promosi, (g.) Mutasi, (h.) Penilaian kinerja, (i.) Penggajian dan tunjangan, (j.) Penghargaan, (k.) Disiplin, (l.) Pemberhentian, (m.) Jaminan pension dan jaminan hari tua dan, (n.) Perlindungan (Komba 2022).

Sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Uen Haeruman (2021) dengan judul “Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara disiplin pegawai terhadap kinerja. Untuk disiplin kerja, sebagian besar sudah melaksanakan kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, akan tetapi ada beberapa yang masih belum melaksanakan tugas sesuai aturan. Dan Kerjasama antar pegawai di dinas perhubungan sudah terjalin dengan baik, walaupun memang ada beberapa yang belum melakukan dengan maksimal.

Menurut Fahmi 2017 “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi dipengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai secara individu maupun kelompok, dimana kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergantung dengan ukuran kinerja secara umum, kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar yang dapat meliputi berbagai hal yaitu: kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disampaikan.

Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Sedangkan Menurut Sukanto dan Indryo (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Selain faktor lingkungan kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja. Menurut Darmawan (2013) disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Permasalahan yang sering muncul di instansi atau perusahaan adalah bagaimana cara meningkatkan disiplin pegawai. Kantor Bupati Majene yang beralamat di Jln. Jend. Gatot Subroto No.59 Majene yang menjadi objek pada penelitian ini, tentunya menginginkan kinerja yang baik dari semua pegawainya. Maka dalam hal ini salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mewujudkan tujuan tersebut adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja dan tentunya menerapkan disiplin kerja yang baik.

Studi awal yang dilakukan di Kantor Bupati adalah dengan melakukan observasi serta menganalisis masalah-masalah baik dari lingkungan kerja, disiplin kerja dan tentunya kinerja pegawai maupun hal-hal lain yang berhubungan dengan penelitian ini. Sesuai dengan pengamatan Kondisi lingkungan kerja di Kantor Bupati Majene dilihat dari fasilitasnya sudah cukup baik, namun masih memerlukan peningkatan dan perbaikan pada beberapa bagian. Sesuai dengan keterangan dari salah seorang pegawai pada Kantor Bupati Majene bahwa masalah yang terdapat pada kantor tersebut adalah masih banyaknya pegawai yang terlambat masuk kerja serta menggunakan jam istirahat lebih dari yang ditentukan oleh kantor. Dan untuk tunjangan pegawai dikatakan bahwa pembayaran untuk makan itu harus menunggu uang tunjangan itu cair dimana pegawai harus bon kepada pihak kantin belum lagi jika uang tunjangan itu lambat keluar.

Sesuai dengan latar belakang diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Bupati Majene”**..

Please Put the Title of the Paper in this Line with Capitalize Each Words.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif, khususnya metodologi dalam melihat angka atau informasi subyektif yang diberi nomor. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yang menjelaskan, karena penelitian kuantitatif ekspresif mencari informasi berdasarkan uji populasi dan kemudian penelitian tersebut dibedah dengan strategi faktual yang digunakan.

Data primer dan sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber datanya. Sumber informasi penting dalam penelitian ini adalah pertemuan langsung dan persepsi dengan responden yang diarahkan oleh jajak pendapat pemeriksaan. Sedangkan sumber informasi pendukung dalam penelitian ini tergantung dari hasil pencatatan informasi dan laporan yang dibutuhkan dari kantor bupati Majene

Sugiyono (2018) mendefinisikan istilah “populasi” sebagai “seluruh objek penelitian” atau “objek yang diteliti”. populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada Kantor Bupati Majene. Dengan jumlah pegawai yaitu 250 orang pegawai yang berstatus Pegawai negeri sipil (PNS). Penentuan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 72

Rumus yang digunakan untuk menghitung sejauh mana Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Bupati Majene menggunakan analisis regresi linear berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan : Y = Kinerja ASN

a = Konstanta

b₁, b₂ = koefisien regresi

X₁ = Lingkungan Kerja

X₂ = Disiplin Kerja

E = Error

Untuk menguji spekulasi sampai batas tertentu digunakan uji t. Alasan arah bebas adalah uji t jika kemungkinan besar < 0,05 maka Ho diterima, Ha ditolak dan jika kemungkinan besar > 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Sementara itu, untuk menguji spekulasi sekaligus, uji F dari hasil estimasi ini dikontraskan dan diperoleh tabel F menggunakan tingkat taruhan atau derajat kritis 5% atau dengan peluang derajat = k (n-k-1) dengan tolok ukur sebagai berikut:

- Ha diketahui jika Fhitung > Ftabel atau nilai sig < α
- Ho ditolak jika Fhitung < Ftabel atau nilai sig > α

3. Hasil dan Pembahasan

a. Pengujian Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ini digunakan jika peneliti ingin meramalkan keadaan variabel terikat apabila faktor prediktornya (variabel bebas) dimanipulasi. Analisis regresi linear berganda dilakukan apabila terdapat dua variabel bebas atau lebih.. Berikut adalah hasil dari regresi linier tersebut yang dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1
Hasil Pengujian Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,617	1,554		10,694	,000
Lingkungan Kerja	,153	,042	,305	3,596	,001
Disiplin Kerja	,312	,045	,590	6,965	,000

a. Dependent Variable: Kinerja ASN

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

$$Y = 16,617 + 0,153X_1 + 0,312X_2 + e$$

1. a atau konstanta sebesar 16,617 menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja dan disiplin kerja nilainya sebesar 0 maka kinerja Aparatur Sipil Negara pada kantor Daerah sebesar 16,617.
2. Koefisien regresi b_1 sebesar 0,153 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai 1 satuan pada variabel lingkungan kerja maka terjadi kenaikan kinerja Aparatur Sipil Negara pada kantor Daerah sebesar 0,153.
3. Koefisien regresi b_2 sebesar 0,312 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai 1 satuan pada variabel disiplin kerja maka terjadi kenaikan kinerja Aparatur Sipil Negara pada kantor Daerah sebesar 0,312.

b. uji t

Uji signifikan terhadap masing-masing koefisien regresi diperlukan untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh dan masing-masing variabel (X) terhadap variabel (Y). Adapun untuk menghitung nilai t dengan rumus :

Kriteria penerimaan atau penolakan H_0 pada tingkat kepercayaan 95%, (tingkat kesalahan 5%), yaitu sebagai berikut:

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada taraf uji 5% berarti hipotesis nol (H_0) diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada taraf uji 5% berarti hipotesis nol (H_0) ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 2
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,617	1,554		10,694	,000
Lingkungan Kerja	,153	,042	,305	3,596	,001
Disiplin Kerja	,312	,045	,590	6,965	,000

a. Dependent Variable: Kinerja ASN

Pengujian variabel independen diuraikan sebagai berikut, berdasarkan tabel 2 di atas:

1. Lingkungan Kerja (X1)

Nilai t hitung $3,596 > 1,667$ t tabel dan nilai $\text{sig } 0.001 < \text{sig } 0.05$, maka artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Bupati Majene.

2. Disiplin Kerja (X2)

Nilai t hitung $6,965 > 1,667$ t tabel dan nilai $\text{sig } 0.000 < \text{sig } 0.05$ maka yang artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Bupati Majene.

c. Uji F (Simultan)

Untuk pengujian hipotesis secara simultan digunakan statistik F (uji F). Rumus yang digunakan untuk statistik F (Uji F). Kriteria penerimaan atau penolakan H_0 pada (tingkat kesalahan 5%), yaitu sebagai berikut:

1. H_0 ditolak dan H_a diterima bila, jika F hitung $> F$ tabel : terdapat pengaruh variabel X terhadap pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
2. H_0 diterima dan H_a ditolak bila, jika F hitung $< F$ tabel : tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Tabel 3
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	105,382	2	52,691	50,413	,000 ^b
Residual	72,118	69	1,045		
Total	177,500	71			

a. Dependent Variable: Kinerja ASN

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

Bisa dilihat pada tabel daftar distribusi F untuk probabilitas 5% atau 0,05 yang tercantum pada kolom 2 df 69 sebesar 3,133 sehingga dapat diketahui bahwa F hitung $50,413 > 3,133$ F tabel dengan tingkat signifikansi $0,000 > 0,05$, yang artinya bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Bupati Majene, sehingga hipotesis ketiga diterima.

Dari hasil eksperimen yang telah digunakan, sangat mungkin terlihat secara terpisah (agak) bahwa semua faktor memiliki dampak kritis. Setiap variabel akan dibuat masuk akal sebagai berikut:

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh bahwa nilai t hitung $3,596 > 1,667$ t tabel dan nilai $\text{sig } 0.001 < \text{sig } 0.05$, maka artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Bupati Majene. Hal ini berarti hubungan antara variabel lingkungan kerja dan kinerja ASN searah, maksudnya untuk meningkatkan kinerja pegawai maka Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Bupati Majene harus memiliki kondisi lingkungan yang baik.

Menurut Irma et.al (2020) lingkungan kerja berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kinerja aparatur sipil negara. ASN yang puas akan lebih loyal terhadap instansi terkait sehingga dengan demikian ASN dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Oleh karena itu instansi dituntut untuk selalu mampu berinovasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik.

Jika ASN mampu melakukan aktivitas atau pekerjaan dengan sebaik-baiknya, sehat, aman dan nyaman, maka kondisi lingkungan dianggap baik (Siagian dan Khair, 2018). Oleh sebab itu, lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang penting pada perusahaan, lingkungan kerja yang mendukung akan

berdampak pada kinerja ASN yang tinggi, dengan kinerja ASN yang tinggi maka instansi tersebut mampu mencapai tujuan yang diinginkan.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu, kejadian, orang-orang dan lainnya yang mempengaruhi cara orang-orang bekerja. Lingkungan kerja aparatur sipil negara sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja tentunya perlu dikelola dengan sebaik-baiknya sehingga dapat memotivasi para pegawai dan membantu kelancaran dalam pelaksanaan aktifitas pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuliantari et.al (2020) yang menyatakan bahwa “terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta” dan penelitian yang dilakukan oleh Putra (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan”.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh bahwa nilai t hitung $6,965 > 1,667$ t tabel dan nilai $\text{sig } 0,000 < \text{sig } 0,05$ maka yang artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Bupati Majene.

Hal ini berarti hubungan antara variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai ASN searah, maksudnya untuk meningkatkan kinerja ASN maka Pegawai Negeri Sipil yang ada di kantor Bupati Majene harus memiliki tingkat disiplin yang baik sesuai dengan standar operasional yang ada.

Disiplin kerja sangatlah penting dalam sebuah instansi karena disiplin kerja merupakan alat komunikasi agar para pegawai mampu mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku pada kantor Bupati Majene. Disiplin kerja pada dasarnya juga diharapkan mampu menjadi ciri setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan akan dapat dengan mudah mencapai tujuan dengan baik pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rastana et.al (2021) yang menyatakan bahwa “disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan” dan penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2021) yang menyatakan bahwa “disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh bahwa nilai F hitung $50,413 > 3,133$ F tabel dengan tingkat signifikansi $0,000 > 0,05$, yang artinya bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Bupati Majene.

Hal ini berarti hubungan antara variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan searah. Maksudnya untuk meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara maka diperlukan lingkungan kerja yang baik karena pada dasarnya lingkungan kerja berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kinerja aparatur sipil negara. ASN yang puas akan lebih loyal terhadap instansi terkait sehingga dengan demikian ASN dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Oleh karena itu instansi dituntut untuk selalu mampu berinovasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik.

Selain lingkungan kerja, salah satu cara untuk meningkatkan kinerja aparatur sipil negara yaitu dengan adanya disiplin kerja yang baik yang dilakukan oleh para ASN. Disiplin kerja sangatlah penting dalam sebuah instansi karena disiplin kerja merupakan alat komunikasi agar para pegawai mampu mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku pada kantor Bupati Majene. Disiplin kerja pada dasarnya juga diharapkan mampu menjadi ciri setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Akmaluddin et.al (2021) yang menyatakan bahwa “Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Pengembangan Penjamin Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis Dan Pariwisata” dan penelitian yang dilakukan oleh Amalia (2018) yang menyatakan

bahwa “Lingkungan kerja (X1) dan motivasi (X2) secara bersama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) dinas Tenaga kerja dan Sosial Kabupaten Sleman”.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Bupati Majene. Hal ini berarti hubungan antara variabel lingkungan kerja dan kinerja ASN searah artinya untuk meningkatkan kinerja pegawai maka Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Bupati Majene harus memiliki kondisi lingkungan yang baik.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Bupati Majene. Hal ini berarti hubungan antara variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai ASN searah, maksudnya untuk meningkatkan kinerja ASN maka Pegawai Negeri Sipil yang ada di kantor Bupati Majene harus memiliki tingkat disiplin yang baik sesuai dengan standar operasional yang ada.
3. Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Bupati Majene. Hal ini berarti hubungan antara variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan searah. Maksudnya untuk meningkatkan kinerja Aparatur sipil Negara maka diperlukan lingkungan kerja yang baik. Selain lingkungan kerja, salah satu cara untuk meningkatkan kinerja aparatur sipil negara yaitu dengan adanya disiplin kerja yang baik yang dilakukan oleh para ASN. Disiplin kerja sangatlah penting dalam sebuah instansi karena disiplin kerja merupakan alat komunikasi agar para pegawai mampu mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku pada kantor Bupati Majene.

Referensi

- Arini, K., Nurhayati, H., Herlina R. (2024) “Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapuraning Rahayu Ciamis”. *Jurnal ekonomi dan bisnis*. Vol 1, no 49.
- Akmaludin, Gracia B. A., (2021) “Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu PendidikanVokasi (BBPPMPV) Bisnis dan pariwisata . *Jurnal ekonomi dan bisnis*. Vol 1, no 1
- Amalia., Risqi, N. M., (2018) “Pengaruh Lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman. *Jurnal bussines*. Vol. 1, no 3
- Dharmayasa., Adnayani, I. G. A. D. (2020) Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*. Vol 9, no 8 DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i08.p02.2915>
- Ekhsan, M., Septian, B. (2020) Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*. Vol 1, No 1
- Farisi, S. (2019) Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Salman (Sosial dan Manajemen)*. Vol 1, no 2
- Fitriano, A., Chandra, R., Gunawan, A., Jovita., Risliana., Dharmawangsa, Y. I. W. (2020) Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. National Super. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*. Vol 14, No 1
- Putra, R.G. (2021) *Pengaruh Audit Internal, Motivasi Dan Lingkungan*. UII: Yogyakarta
- Rahman, A., Alam, I. A., Habiburrahman., (2017) “Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten WayKanan. *Jonman: journal of organization and bussines management*, 2(4). 252-259.

- Komba, Toding, E., (2022) “Pengaruh Penerapan E-SKP dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene. *Jurnal ekonomi dan bisnis*. Vol 2, no 1
- Rahmi, Siti., (2017) “Pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pembangunan Daerah Kabupaten Labuhan Batu. *Journal economos and bussines*. Vol. 1, no 1
- Shalahuddin (2017) “ Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser. Vol 1, no 93.
- Sugiyono. 2016. *Metoden Penelitian Bisnis*. Cetakan 18.=Bandung: Alfabeta. Sugiyono. 2009. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : CV. Alfabeta
- Triyana, Surya., I. B., (2022) “Pengaruh Lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal ekonomi*. Vol 2, no 2
- Tyas, R. D. (2018) Pengaruh Disipin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 62, No 3
- Wijaya, H. (2017) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis Dan Manajemen*. Vol 2, No 1