JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN BISNIS
P-ISSN 2620-9551
E-ISSN 2622-1616
JAMBURA: Vol 8. No 1. Mei 2025
Website Jurnal: http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN POHUWATO

Fatma Nurul Huda Abas[1], Moh. Agus Salim Monoarfa[2], Rezkiawan Tantawi[3]

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia[1]
Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia[2]
Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia[3]

Email: rezkiawan@ung.ac.id

Abstract: *The purpose of this study was to determine how much influence the work environment has on employee work discipline at the Pohuwato Regency Manpower and Transmigration Office. This study uses a quantitative approach with the method used in this study is a correlational quantitative method with a sample size of 37 people. The data collection technique used in this study was a questionnaire and documentation and the data analysis technique in this study used simple regression. The results of the study showed that there was a positive and significant influence between the work environment on employee work discipline at the Pohuwato Regency Manpower and Transmigration Office. The coefficient of determination value of the regression model that had been obtained previously showed that there was an influence of the work environment on employee work discipline at the Pohuwato Regency Manpower and Transmigration Office of 0.242 or 24.2% and the remaining 78.8% was determined by other factors outside the model that were not studied.*

Keywords: *Work Environment; Work Discipline.*

Abstrak: Penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pohuwato. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif kolerasional dengan jumlah sampel 37 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan dokumentasi serta teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan regresi sederhana. Hasil Penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pohuwato. Nilai koefisien determinasi dari model regresi yang telah diperoleh sebelumnya menunjukkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pohuwato sebesar 0,242 atau 24,2% dan sisanya sebesar 78,8% ditentukan oleh faktor lain di luar model yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja.

PENDAHULUAN

Setiap instansi pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan pegawai dalam pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis untuk menginginkan para pegawai mematuhi segala upaya kedisiplinan dalam meningkatkan semangat kerja pegawai. Seringkali pegawai mempunyai kelemahan dalam hal kedisiplinan, yaitu tidak disiplin yang mampu mempengaruhi semangat kerja, sehingga perlu adanya aturan yang harus ditaati oleh pegawai.

Disiplin kerja merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan atau kelompok berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang di tetapkan untuk tujuan tertentu. Simamora (2015) mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat digunakan untuk mengarahkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan agar tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan, tanpa dukungan peraturan atau ketetapan yang ada dalam organisasi maka disiplin pegawai sering diabaikan atau sering dilanggar. Mulyadi (2015) mengemukakan bahwa disiplin adalah rasa sikap hormat atau mental karyawan terhadap peraturan yang dibuat dan diterapkan pada perusahaan.

Putra dan Bagia (2022) mengemukakan bahwa disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam

melaksanakan pekerjaan, baik secara perorangan maupun kelompok, disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangi peraturan, prosedur, maupun kebijakan

yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin kerja merupakan salah satu komponen yang turut menentukan baik buruknya kinerja seseorang. Pegawai yang disiplin dalam bekerja akan cenderung untuk melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan tata aturan, standar maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya.

Ratih (2016) mengemukakan bahwa seorang pegawai dikatakan disiplin jika memenuhi tiga faktor, yaitu mentaati waktu kerja, melakukan pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma sosial. Disiplin kerja pegawai yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, tingkat keterlambatan pegawai yang rendah karena adanya semangat dan gairah kerja, serta meningkatnya efesiensi dan produktivitas pegawai yang ditunjukan dengan tingkat kehadiran pegawai yang rendah.

Dalam instansi pemerintah masih terdapat sejumlah organisasi yang mengalami kegagalan maupun yang hampir gagal dalam mencapai tujuannya. Hal tersebut dikarenakan para pegawai bahkan pimpinan kurang memiliki rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugasnya. Gejala ini dapat dilihat melalui sikap dan tingkah laku yang tidak sepatutnya dalam organisasi seperti lalai dalam menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya. Ketidak disiplinan pegawai dapat mengakibatkan kerugian bahkan menyebabkan kegagalan tujuan dari organisasi tidak tercapai. Dari sisi pegawai banyak yang melanggar disiplin sehingga berdampak pada keterlambatan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Masalah seperti ini sama dengan yang dialami instansi Kantor Kecamatan Seririt yang merupakan organisasi yang beroperasi dalam lingkup kordinasi penyelenggaraan pemerintah (Densi, 2018).

Pemerintah Daerah Kabupaten Pohuwato telah berupaya untuk meningkatkan disiplin pegawai melalui penerapan aplikasi SIKAP ASN POHUWATO sejak akhir Tahun 2021. Dalam penerapan aplikasi tersebut, banyak terdapat perubahan dalam hal disiplin pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Pohuwato secara umum, dan khususnya di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pohuwato.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pohuwato dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah (Perda) Nomor 01 Tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Pohuwato yang mempunyai tugas melaksanakan kewenangan otonomi daerah dibidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian. Dalam menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana dimaksud Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai fungsi menyelenggarakan perumusan kebijakan teknis dibidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pohuwato mempunyai tugas menyelenggarakan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang menjadi tanggung jawab dan kewenangan diseluruh wilayah Kabupaten Pohuwato.

Tugas dan tanggung jawab tersebut merupakan perpanjangan tangan Pemerintah Daerah terhadap masyarakat pohuwato dalam memberikan pelayanan pengurusan kartu pencari kerja, pelatihan dan pemangangan, penempatan kerja, mediasi antara pekerja dan perusahan serta pelayanan terhadap warga transmigrassi. Pelayanan ini akan terlaksana dengan baik jika didukung oleh pegawai yang disiplin dalam melaksanakan tugasnya. Untuk memaksimalkan tugas pegawai dilingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pohuwato maka setiap pegawai dituntut untuk dapat hadir tepat waktu dengan melakukan absensi aplikasi SIKAP ASN POHUWATO di kantor, sehingga pegawai yang terlambat datang dan cepat pulang saat jam kantor dikenakan sanksi berupa pemotongan Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP) setiap bulan. Rekapitulasi data kehadiran setiap pegawai diaplikasi akan terpantau setiap bulan oleh Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) dan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pohuwato, seperti pada Tabel 1.1.

Tabel 1. Rekapitulasi Daftar Hadir Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pohuwato Tahun 2024

NO	BULAN	TK	REKAPAN ABSEN DATANG				REKAPAN ABSEN PULANG				TA
			T1	T2	T3	T4	P1	P2	P3	P4	
1	JANUARI	4	15	5	4	1	1	2	1	1	5
2	FEBRUARI	9	25	7	4	2	2	1	1	3	3
3	MARET	8	14	11	5	5	1	2	0	1	4
4	APRIL	5	15	11	1	4	1	2	0	1	4
5	MEI	4	18	5	3	4	1	0	0	0	9

6	JUNI	5	15	11	1	4	1	2	0	1	4

Sumber: BKPSDM Kabupaten Pohuwato, 2024.

Data di atas menunjukan bahwa terdapat pegawai yang ada di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pohuwato masih sering datang terlambat dan cepat pulang, sehingga setiap pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin akan dikenai potongan kehadiran setiap hari. Jumlah potongan kehadiran akan diakumulasi pada setiap akhir bulan.

Salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan disiplin kerja adalah lingkungan kerja, sebagaimana yang dikemukakan oleh Ardin dan Kartini (2020) bahwa lingkungan kerja sangat penting dalam mempengaruhi disiplin kerja pegawai, lingkungan kerja merupakan salah satu fungsi yang penting dalam membentuk pegawai agar disiplin dalam bekerja.

Menurut Wibowo (2016) lingkungan kerja adalah semua keadaan yang ada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sutrisno (2019) juga mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu komunitas tempat manusia berkumpul dalam suatu keberagaman serta dalam situasi dan kondisi yang berubah-ubah, lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai.

Lingkungan kerja yang kondusif pada perusahaan dapat memberikan manfaat bagi karyawan untuk menciptakan sikap disiplin kerja karyawan dan meningkatkan semangat kerja karyawan. Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standard yang benar dalam waktu skala yang ditentukan (Noor, 2018). Sedarmayanti (2017) mengemukakan bahwa lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja sehingga tujuan perusahaan akan terealisasi dengan baik. Lingkungan kerja yang baik bisa tercipta jika kita memperhatikan unsur-unsur yang ada dalam lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik merupakan harapan bagi karyawan.

Ardin dan Kartini (2020) dalam penelitianya mengemukakan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima. Hasil yang sama juga dikemukakan dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh Muzdalifa dan Jaenab (2022), hasil penelitian menunjukan bahwa Hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan di PT. BNI (Persero) Cabang Bima. Berdasarkan uraian di atas maka, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pohuwato".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, yang mengumpulkan dan menganalisis data numerik untuk menggambarkan karakteristik objek penelitian (Sugiyono, 2017). Pendekatan ini berlandaskan pada positivisme, yang menekankan pengukuran objektif untuk memahami realitas, yang bertujuan untuk mengumpulkan data dan menguji hipotesis melalui analisis statistik. Pengumpulan data menggunkaan instrumen penelitian yang telah teruji keabsahan dan keandalannya. Data dianalisis menggunakan teknik statistik. Temuan dari penelitian berkontribusi dalam pengujian hipotesis yang telah dibuat.

HASIL PENELITIAN

Uji Normalitas Data

Persyaratan yang harus dipenuhi sebelum melakukan analisis regresi adalah normalitas data atau sebaran yang normal untuk variabel dependen. Dalam uji asumsi yang pertama harus dilakukan adalah uji normalitas, jika sebaran data tidak normal, analisis tidak dapat dilanjutkan karena tidak memenuhi persyaratan normalitas data. Pada penelitian ini, disiplin kerja merupakan variabel endogen sehingga residu harus berdistribusi normal untuk memenuhi syarat pengujian regresi, uji normalitas data menggunakan bantuan komputer software SPSS relase 20.0.

Tabel 1. Uji Normalitas Variabel Dependen

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
Test Statistic	0.561
a. Test distribution is Normal.	

b. Calculated from data.

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024.

Berdasarkan tabel 2 hasil uji normalitas dengan perhitungan Kolmogorov- Smirnov Asymp. Sig. Persamaan regresi disiplin kerja Asymp. Sig.(2-tailed) 0.561 signifikansi di atas 0,05. Hal ini berarti bahwa residual persamaan disiplin kerja yang diteliti berdistribusi normal, karena uji asumsi normalitas telah terpenuhi maka dapat digunakan teknik statistik persamaan dengan regresi.

Hasil Analisis Regresi

Setelah memastikan bahwa data memenuhi syarat normalitas, langkah selanjutnya adalah melakukan analisis regresi untuk menguji hubungan antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja. Analisis dilakukan menggunakan regresi linear sederhana. Metode statistik yang akan diterapkan adalah regresi sederhana dengan model regresi yang akan dibahas sebagai berikut:

$\hat{Y}$= a+bx (Sugiyono, 2018)
Keterangan:
$\hat{Y}$: Disiplin Kerja
X: Lingkungan Kerja

Analisis regresi yang dilakukan dengan bantuan SPSS menghasilkan temuan yang disajikan sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi

Model		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.919	8.418		2.841	0.007
	Lingkungan Kerja	0.536	.160	0.492	3.340	0.002

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS, 2024.

Hasil regresi menunjukkan persamaan model Y = 23,919 + 0,536. Setiap peningkatan dalam variabel lingkungan kerja diprediksikan meningkatkan displin kerja sebesar 0,536. Nilai koefisien regresi yang positif yang mengindikasikan adanya pengaruh positif lingkungan kerja terhadap disiplin kerja.

Pengujian Hipotesis

Dengan rampungnya estimasi model, penelitian ini beralih ke pengujian berikutnya, yakni menilai signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja. Berikut disajikan tahapan-tahapan pengujian yang akan dilakukan:

1. Penentuan Hipotesis Ho: tidak ada cukup bukti kuat yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap disiplin kerja memiliki efek positif. H1: terdapat pengaruh positif dari variabel lingkungan kerja terhadap disiplin kerja.
2. Penetapan dalam penelitian ini kemungkinan 5% hasil yang diperoleh adalah keliru, dengan mentetapkan tingkat kepercayaan 95%.
3. Penentuan statistik uji t diterapkan untuk memahami apakah model regresi memiliki pengaruh yang signifikan.
4. Penentuan dalam penerimaan atau penolakan hipotesis nol (H0) dalam pengujian ini didasarkan pada perbandingan Dalam pengujian statistik, nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel (t-table). Apabila nilai t hitung lebih besar, maka H0 akan ditolak.

Nilai signifikansi yang dihasilkan dari analisis dapat dibandingkan dengan nilai alpha yang telah ditentukan sebelumnya untuk menentukan apakah H0 diterima atau ditolak. Apabila nilai signifikansi lebih besar daripada alpha, maka H0 tidak ditolak. Berikut adalah hasil pengujian yang dilakukan menggunakan SPSS:

Tabel 4 Hasil Penentuan Kriteria Uji Regresi Secara Parsial

Model		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.919	8.418		2.841	0.007
	Lingkungan Kerja	0.536	.160	0.492	3.340	0.002

Sumber: Data Primer Yang diolah SPSS, 2024.

Berdasarkan hasil analisis, nilai t-hitung untuk lingkungan kerja adalah 3,340. Untuk menentukan apakah Ho diterima atau ditolak, nilai t-tabel dihitung dengan tingkat signifikansi statistik 5%. Nilai t-tabel yang diperoleh adalah 1,689. Perbandingan menunjukkan bahwa nilai t-hitung lebih besar daripada nilai t-tabel. Hal ini mengantarkan pada penolakan Ho, yang menyiratkan adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan penelitian ini, terbukti bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Oleh karena itu, langkah berikutnya adalah untuk mengetahui seberapa besar dampak tersebut. Nilai koefisien determinasi dianalisis untuk mengukur proporsi variasi dalam variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas. Nilai ini berkisar antara 0% hingga 100%, dengan nilai yang lebih tinggi menunjukkan proporsi penjelasan yang lebih besar. Berikut tingkat kecocokan antara variabel dalam model regresi lingkungan kerja terhadap disiplin kerja berikut ini:

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	.492[a]	0.242	0.220	4.126
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja				
b. Dependent Variabel: Disiplin Kerja				

Sumber: Data Primer di atas yang diolah SPSS, 2024.

Analisis regresi menunjukkan koefisien determinasi sebesar 0,242, yang mengindikasikan bahwa 24,2% variasi disiplin kerja dijelaskan oleh lingkungan kerja. Hal ini menandakan hubungan positif antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja, dimana semakin semakin baik lingkungan kerja, maka akan semakin meningkat pula disiplin kerja pegawai, 75,8% sisanya, atau nilai residu, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diinvestigasi dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan total sebaran jawaban perindikator variabel lingkungan kerja, diketahui bahwa indikator hubungan dengan rekan kerja memiliki sebaran jawaban yang paling rendah dibandingkan dengan tiga indikator lainya, rendahnya indikator hubungan dengan rekan kerja dapat disebabkan oleh kurangnya komunikasi efektif, sehingga terjadi kesalahpahaman, sikap individualistis atau enggan bekerja sama juga menciptakan jarak antarpegawai, Selain itu, minimnya empati dan dukungan emosional memperburuk hubungan antar pegawai.. Sementara untuk indikator dengan sebaran jawaban paling tinggi terdapat pada indikator suasana kerja, Tingginya indikator suasana kerja dipengaruhi oleh dukungan dari atasan yang menghargai kontribusi pegawai sehingga meningkatkan semangat kerja, lingkungan yang nyaman dan kondusif, baik secara fisik maupun psikologis, juga berperan penting. Selain itu, adanya budaya kerja kolaboratif mendorong rasa kebersamaan serta penghargaan dan pengakuan atas prestasi membuat pegawai merasa dihargai dan termotivasi.

Data total sebaran jawaban perindikator variabel disiplin kerja juga menunjukan bahwa indikator tingkat kewaspadaan tinggi pegawai memiliki sebaran jawaban yang paling rendah dibandingkan dengan lima indikator lainya, rendahnya indikator tingkat kewaspadaan tinggi pegawai disebabkan oleh kurangnya pelatihan atau pembekalan tentang prosedur kerja yang aman, lingkungan kerja yang tidak kondusif, seperti minimnya pengawasan atau tekanan kerja berlebih juga memicu rendahnya indikator ini. Selain itu, kurangnya kesadaran akan pentingnya keselamatan kerja dan pengabaian standar operasional prosedur (SOP) juga menjadi pemicu rendahnya indikator ini.. Sementara untuk indikator dengan sebaran jawaban paling tinggi terdapat pada indikator etika

bekerja, tingginya indikator etika bekerja dipengaruhi oleh budaya kerja yang menanamkan nilai integritas dan tanggung jawab, kepemimpinan yang memberikan teladan baik mendorong pegawai untuk berperilaku profesional juga menjadi salah satu pemicu. Selain itu, adanya pengawasan yang adil memastikan kepatuhan terhadap aturan kerja oleh para pegawai.

Berdasarkan hasil analisis dengan regresi sederhana dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pohuwato, hasil analisis juga membuktikan signifikan, yang dapat dilihat dari nilai t hitung terbukti lebih besar dari nilai t tabel. Lingkungan kerja yang bersih, teratur, dan nyaman membuat pegawai lebih betah dan fokus pada pekerjaannya. Suasana yang mendukung mendorong pegawai untuk bekerja dengan disiplin, tepat waktu, dan sesuai dengan aturan yang ditetapkan. Sementara jika hubungan antar pegawai harmonis akan menciptakan rasa tanggung jawab bersama sehingga pegawai lebih termotivasi untuk disiplin dalam menjalankan tugas dan mematuhi peraturan. Hal yang tidak kalah penting adalah ketersediaan fasilitas yang lengkap dan berkualitas, ini memudahkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif. Ketika fasilitas menunjang produktivitas, pegawai cenderung lebih disiplin dalam mengikuti standar kerja dan prosedur yang berlaku.

Putri (2021) mengemukakan bahwa lingkungan kerja mempunyai peran penting dalam peningkatan disiplin kerja pegawai, sebuah organisasi harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk memberikan rasa aman kepada karyawan agar bekerja lebih optimal. Lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja sehingga tujuan perusahaan akan terealisasi dengan baik. Lingkungan kerja yang baik bisa tercipta jika kita memperhatikan unsur-unsur yang ada dalam lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakaukan oleh Dela (2019), hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Puskesmas Pakjo Palembang. Hasil yang sama juga dikemukakan oleh Ardin dan Kartini (2020), hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan teoritis empiris dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pohuwato, tanda positif mempunyai makna bahwa semakin baik lingkungan kerja tempat bekerja, maka akan semakin meningkat pula disiplin kerja pegawai, jika terjadi perubahan pada nilai lingkungan kerja maka akan terjadi perubahan nilai disiplin kerja pada arah yang sama. Nilai koefisien determinasi juga menunjukan bahwa variasi disiplin kerja dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja. Hal ini menandakan hubungan positif antara antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pohuwato.

SARAN

Sesuai dengan kesimpulan penelitian ini, beberapa saran berikut perlu dipertimbangkan, yaitu:

1) Pihak instansi perlu memastikan bahwa suasana kerja mendukung produktivitas dan kenyamanan pegawai. Peningkatan kenyamanan dapat dilakukan dengan menjaga kebersihan, serta membangun hubungan komunikasi yang baik antar pegawai. lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan fokus dan kedisiplinan pegawai.
2) Pihak instansi juga diharapkan menyediakan fasilitas yang memadai dan sesuai kebutuhan untuk mendukung tugas dan tanggung jawab pegawai. Fasilitas yang memadai, seperti komputer, peralatan kantor, serta akses informasi, akan memudahkan pegawai bekerja secara efektif dan meningkatkan kepatuhan terhadap aturan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator Cetakan ke-1. Riau: Zanafa Publishing.

Agustini, F. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: UISU Press.

Badriyah, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV Pustaka Setia.

Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group (Devisi Kencana).

Ardin, P & Kartini, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima. Jurnal Manajemen dan Keuangan, 8 (1), 19-27.

Dela, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Pakjo Palembang. Skripsi: Universitas Negeri Sriwijaya.

Densi, A. (2018). Analisis Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Selebar Kota Bengkulu. Jurnal Mimbar, 7 (1), 9-16.

Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi. Aksara

Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mulyadi. (2015). Implementasi Organisasi, Yogyakarta: Gadjah Mada Univercity, Press.

Muzdalifa & Jaenab. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di PT. BNI (Persero) Cabang Bima. Economy Deposit Journal, 4 (1), 248-255.

Niken, H & Asrah, T. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. RPJ. Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial, 4 (2), 27-41.

Nitisemito. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia.

Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. Jurnal Ilmiah Nasional, 3 (1), 60-74.

Noor, R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Karyawan Pada Karyawan PDAM Kota Malang. Skripsi: Universitas Brawijaya.

Putra & Bagia. (2022). Analisis Ketidakdisiplinan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Seririt Kabupaten Buleleng. Jurnal Manajemen, 8 (3), 482-492.

Putri, I. D. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Dinas Perikanan Dan Kelautan Provinsi Sumatera Utara. Jurnal Jamanku, 2 (2), 1–7.

Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan. Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: PT Refika Aditama.

Sinambela, L. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Simamora, H. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIEY

Sudaryo, Y. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi. Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Yogyakarta: CV Andi.

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV Alfabeta.

Sutrisno. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Jakarta: Prananda Media Group.

Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja, Edisi Kelima. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.