

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERUMAHAN KAWASAN DAN PERTAHANAN KABUPATEN CIANJUR

Maman Resmana¹, Dandi Bahtiar², Dila Marwah Nurapipah³, Siti Nurhalimah⁴

¹ Universitas Putra Indonesia

Cianjur, e-mail: manajemen@unpi.co.id

² Universitas Putra Indonesia

Cianjur, e-mail: dandi.bahtiar@gmail.com

^{3,4} Universitas Putra Indonesia Cianjur

ARTICLE INFO

Article history:

Received 28 April 2021

Received in revised form 5 Mei 2021

Accepted 20 Mei 2021

Available online 1 Juni 2021

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of the work environment and work discipline on employee performance at the Regional Housing and Settlement Service Office of Cianjur Regency. This research is included in using a quantitative approach. The total population in this study were 48 employees, while the sample was 30 respondents. The method of determining the sample in this study uses Simple Random Sampling, namely taking samples from members of the population which is carried out randomly without regard to the strata in the population. The data collection technique used a questionnaire, while the data analysis used multiple linear regression analysis. SPSS analysis method 25. The results showed that there was a significant influence between the work environment on employee performance at the Regional Housing and Settlement Service Office, Cianjur District. from t count of 2,348 > t table of 1,701 with t-sig 0.000 < 0.05. And there is a significant influence between work discipline on employee performance at the Regional Housing and Settlement Service Office of Cianjur Regency, from t count of 5,460 > t table 1,701 with a significance of 0.000 < 0.05. Simultaneously the variables of Work Environment (X1) and Work Discipline (X2) simultaneously (simultaneously) have a significant influence on the Employee Performance variable from the results of the calculated F value 361.702 > F table 2.960 with a significance of 0.000 < 0.05. The results of the coefficient of determination test show that the value of the influence of work environment and work discipline on employee performance is 96.4%, the remaining 3.6% is influenced by other variables.

Keywords: Work Environment, Work Discipline, and Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Kawasan dan Permukiman Kabupaten Cianjur. Penelitian ini termasuk dalam dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 48 orang pegawai, sedangkan untuk sampel 30 orang responden. Metode penentuan sampel penelitian ini menggunakan Simple Random Sampling yaitu pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Teknik Pengumpulan data menggunakan angket, sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Metode analisis SPSS 25. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan dan Permukiman Kecamatan Cianjur. dari t hitung sebesar $2.348 > t$ tabel 1.701 dengan $t\text{-sig } 0,000 < 0,05$. Dan ada pengaruh yang Signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Kawasan dan Permukiman Kabupaten Cianjur, dari t hitung Sebesar $5.460 > t$ tabel 1.701 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara serentak (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai dari hasil nilai F hitung $361.702 > F$ tabel 2,960 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai pengaruh lingkung kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 96,4% sisanya 3,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang Dengan demikian penulis menyimpulkan tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai.

1. PENDAHULUAN

Kinerja pegawai adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja¹.

Menurut Afandi (2018)² Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut (Danang, 2012)³ menerangkan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Didalam pembentukan lingkungan yang berkualitas maka menunjukkan keberhasilan tercapainya suatu organisasi dan jika lingkungan kerja yang tidak baik akan menyebabkan kurangnya dorongan bahkan gairah kerja yang mengakibatkan kinerja pegawai menurun⁵.

Pegawai yang tidak masuk kerja dengan alasan sakit dengan tidak melampirkan Surat Sakit dari Dokter (SKD), pegawai yang tidak tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaannya beberapa pegawai secara sengaja atau tidak sengaja menyalahi perosedur yang sudah ditetapkan sehingga menghambat kegiatan operasional instansi maka disiplin kerja pegawai sudah dikatakan tidak baik⁶. Menurut Sedarmayanti (2017)⁷, disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku disekitarnya.

Dinas Perumahan Kawasan dan Permukiman Kab. Cianjur tugas pokoknya disperkim adalah membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan dibidang perumahan dan kawasan permukiman, serta urusan pemerintahan bidang pertanian.

Lingkungan kerja terhadap Dinas Perumahan kawasan dan permukiman dikategorikan kurang baik dan bisa dilihat dari hasil observasi yang yang ditemukan mengenai mesin scanning masuk dan pulang kerja atau disebut sidik jari, toilet, mushola, kantin dan lain sebagainya. Berikut fasilitas lingkungan kerja yang tersedia dapat diketahui pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Fasilitas Lingkungan Kerja yang Tersedia pada Dinas perumahan kawasan dan permukiman pada Tahun 2021

No	Fasilitas	Jumlah	Kondisi (Baik/Sedang/Kurang baik)
1	Mesin <i>scanning</i>	1	Sedang
2	Toilet	2	Kurang baik
3	Mushola	2	Baik
4	Kantin	1	Kurang baik
5	Parkiran	2	Kurang baik
6	Komputer	25	Baik
7	Jaringan internet	2	Kurang baik
8	Mobil pegawai	10	Baik

Sumber: Dinas Perumahan Kawasan dan Permukiman 2021

Berdasarkan Tabel 1 Dinas perumahan kawasan dan permukiman masih memiliki fasilitas yang tersedia kurang baik seperti mesin *scanning* berjumlah 1 dengan kondisi sedang, toilet berjumlah 2 dengan kondisi kurang baik, kantin berjumlah 1 dengan kondisi kurang baik, jaringan internet berjumlah 2 dengan kondisi kurang baik, dan parkiran berjumlah 2 dengan kondisi kurang baik.

Sedangkan fasilitas yang dikategorikan baik yaitu mobil pegawai dengan jumlah 10, komputer dengan jumlah 25 dan mushola dengan jumlah 2. Berikut lingkungan kerja fisik masih terdapat kondisi lingkungan fisik yang masih kurang baik, bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Data Kondisi Lingkungan Kerja pada Dinas perumahan kawasan dan permukiman pada Tahun 2021

No	Indikator	Kondisi	
		Baik	Kurang baik
1	Cahaya/penerangan	Baik	
2	Temperatur/suhu udara		Kurang baik
3	Tata warna ruang kerja	Baik	
4	Keamanan	Baik	
5	Kebersihan		Kurang baik
	Hubungan kerja		
	a.Cara komunikasi kerja antara atasan dan bawahan	Baik	
	b.Cara komunikasi kerja antara sesama pegawai	Baik	

Sumber: Dinas Perumahan Kawasan dan Permukiman 2021

Sasaran Kerja Pegawai terhadap dinas Perumahan kawasan dan permukiman juga dikategorikan mengalami naik dan turun tidak tetap, sebagaimana bisa dilihat pada tabel 1.3 mengenai hasilnya target pencapaian intansi yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 3. Sasaran Kerja Pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan dan Permukiman Tahun 2018-2020

No	Bidang	Target	Terealisasi	Tahun		
				2018	2019	2020
1	Air Minum dan Sanitasi	100%	Belum Target	84,73	83,84	85,53
2	Perumahan dan Permukiman	100%	Belum Target	86,12	85,93	85,56

3	Bangunan dan Pertanahan	100%	Belum Target	85,22	85,29	83,27
	Nilai Rata-rata	100%	Belum Target	85,36	85,02	84,12

Sumber: Dinas Perumahan Kawasan dan Permukiman 2020

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa setiap tahunnya mengalami penurunan sasaran kerja pegawai pada tahun 2018 yaitu nilai rata-rata pada bidang air minum dan sanitasi sekitar 85,36 dan pada tahun 2019 bidang perumahan dan permukiman sekitar 85,02 kemudian pada tahun 2020 pada bidang bangunan dan pertanahan nilai rata-rata sekitar 84,12. Jadi, bisa dilihat pertahunnya mengalami penurunan.

Pada tahun 2018 cenderung mengalami kenaikan positif dari target yang telah ditargetkan oleh Dinas Perumahan Kawasan dan Permukiman, hingga mengalami penurunan yang cukup mencolok pada periode tahun 2019 dan 2020, hal ini menunjukkan adanya penurunan kinerja pegawai yang berimbas pada kinerja instansi. Setiap perusahaan pasti menginginkan pegawai memiliki tingkat kinerja yang baik. Baik buruknya kinerja pegawai sendiri di pengaruhi oleh beberapa faktor seperti lingkungan kerja.

Tabel 4. Tingkat Kehadiran pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan dan Permukiman

Tahun	Jumlah Pegawai (Tahun)	Efektifitas Kerja (Hari)	Keterangan					
			Sakit	%	Ijin	%	Alpha	%
2019	175	240	14	10%	0	0%	14	10%
2020	180	240	35	26%	0	0%	25	19%
2021	182	240	30	23%	0	0%	20	15%

Sumber: Dinas Perumahan Kawasan dan Permukiman 2021

Dari tabel diatas terlihat bahwa absensi mengalami naik turun pertahunnya, dengan jumlah pegawai 175 orang, Efektifitas kerja 240 hari. yang sakit pada tahun 2019 sebesar 10%, pada tahun 2019. Tingkat absensi pada orang yang ijin 0%. Tingkat alpha 10%. Tahun 2020 jumlah pegawai sebanyak 180 orang, efektifitas kerja 240 hari, orang yang sakit 26%, ijin 0%, tingkat alpha 19%. Tahun 2021 jumlah pegawai 182 orang, efektifitas kerja 240 hari, jumlah orang sakit sekitar 23%, ijin 0%, alpha 15%.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Lingkungan Kerja

Menurut lembaga survei, 6Q, lingkungan kerja adalah segala hal yang berhubungan dengan segala aktivitas pegawai ketika berada di lingkungan kantor tempat bekerja. Lingkungan tersebut di mulai dari budaya perusahaan, lingkungan fisik, sampai dengan fasilitas-fasilitas pendukung, seperti asuransi kesehatan, parkir, BPJS dan sebagainya.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerja pegawai pada perusahaan tersebut. Kebanyakan penelitian menggunakan metode analisis regresi⁸.

2.1.1. Disiplin Kerja

Secara teoritis pengertian disiplin kerja seperti dikemukakan beberapa ahli, salah satunya menurut Hasibuan (2017)⁹ menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang didalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, baik di tempat kerja maupun di lingkungan sekitar tempat kerja tersebut¹⁰¹¹.

Sama halnya dengan Lingkungan kerja, Disiplin kerja merupakan faktor atau variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai secara parsial dan signifikan. Dalam hal variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai, masih ada beberapa, seperti halnya pelatihan yang dibutuhkan oleh karyawan¹². Termasuk juga Lingkungan kerja yang nampak mempengaruhi Kinerja Pegawai, dan secara simultan bisa disimpulkan bahwa Baik Lingkungan

Kerja maupun Disiplin Kerja, secara bersama-sama dan simultan merupakan variabel yang mempengaruhi Kinerja Pegawai.

2.1.2. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja pegawai merupakan ukuran dalam melihat produktivitas, prestasi dan kemajuan perusahaan¹³.

Kinerja Pegawai di banyak penelitian merupakan variabel Y, yang selalu di cari solusi dalam permasalahan penelitian, tidak terkecuali dengan penelitian kami. Kinerja pegawai sangat menentukan dalam mengukur tingkat kemajuan organisasi^{2 13}. Dalam penelitian ini, kami menduga bahwa Kinerja Pegawai di pengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja, baik secara parsial maupun simultan.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian dilakukan dengan metode kuantitatif. Penelitian dilakukan selama 7 bulan, untuk melihat pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas perumahan kawasan dan pertahanan kabupaten cianjur. Waktu penelitiannya yaitu dimulai dari bulan februari 2022 sampai dengan agustus 2022.

Metode penelitian kuantitatif, menurut sugiyono (2018)¹⁴ adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri).

Analisis Data.

Analisis menggunakan kuantitatif dengan jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 48 orang pegawai, sedangkan untuk sampel 30 orang responden¹⁵. Metode penentuan sampel penelitian ini menggunakan Simple Random Sampling yaitu pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi¹⁶. Teknik Pengumpulan data menggunakan angket, sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Metode analisis SPSS 25.

Sebelum data di analisis, terlebih dahulu dilakukan uji analisis klasik, dari segi normalitas data, validitas, dan reliabilitas data. Kemudian di uji korelasi dan auto korelasi apakah sudah memenuhi syarat didalam pengambilan data untuk di uji di aplikasi statistik¹⁷.

Hipotesis yang dikembangkan adalah :

- Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan dan Permukiman Cianjur.
- Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan dan Permukiman Cianjur.
- Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan dan Permukiman Cianjur

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Berikut ini data sampel yang berhasil di wawancara.

Tabel 5. Demografi Sampel berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase %
1	Laki-Laki	22	73%
2	Perempuan	8	27%
	Total	30	100%

Sumber : data penelitian

Berdasarkan Tabel 5 diatas maka dapat dijelaskan bahwa rata-rata responden kebanyakan berjenis kelamin laki-laki. Dari 30 sampel (100%) responden terdapat 73% responden berjenis kelamin laki-laki dan hanya 27% responden berkelamin perempuan. data diatas, secara deskriptif terlihat bahwa Hak merek memiliki

kriteria persentase paling rendah diantara indikator yang lain, maka penyebab utamaambatnya perkembangan peasaran UMKM Sari Putra adalah hak merek.

Tabel 6. Demografi Sampel Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase %
1	SD	0	0%
2	SMP	0	0%
3	SMA	3	10%
4	D3	0	0%
5	SI	23	77%
6	S2	4	13%
7	S3	0	0%
Total		30	100%

Sumber : data penelitian

Berdasarkan tabel diatas menunjukan jumlah responden dengan tingkat pendidikan SD sebanyak 0 orang 0%, SMP sebanyak 0 oarang 0%, SMA sebanyak 3 orang 10%, ununtuk D3 sebanyak 0 orang 0%, S1 sebanyak 23 orang 77%, S2 sebanyak 4 orang 13%, dan untuk S3 sebanyak 0 orang 0%.

Tabel 7. Demografi Sampel Berdasarkan Jabatan Pekerjaan

No	Jabatan Pekerjaan	Frekuensi	Persentase %
1	Perumahan	13	43%
2	Kawasan	8	27%
3	Permukiman	9	30%
Total		30	100%

Sumber : data penelitian

Berdasarkan tabel 7 diatas menunjukan responden tingkat jabatan Perumahan sebanyak 13 orang 43%, untuk jabatan pekerjaan Kawasan sebanyak 8 orang 27%, dan untuk Permukiman sebanyak 9 orang 30%.

Tabel 8. Demografi Sampel Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase %
1	20-30	7	23%
2	31-40	5	17%
3	41-50	10	33 %
4	51-60	8	27%
5	61-70	0	0%
Total		30	100%

Sumber : data penelitian

Berdasarkan tabel 8 diatas menunjukan responden sebanyak 30 orang, pada penelitian ini responden yang berdasarkan usia 20-30 tahun sebanyak 7 orang 23%, adapun yang berusia 31-40 tahun sebanyak 5 orang 17%, dan untuk usia 41-50 sebanyak 10 orang 33%. Untuk usia 51-60 tahun sebanyak 8 orang 27%, lalu yang usianya 61-70 tahun sebanyak 0 orang 0%.

Tabel 9. Demografi Sampel Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase %
1	01-20 tahun	27	90%
2	21-30 tahun	3	10%
3	31-40 tahun	0	0%
	Total	30	100%

Sumber : data penelitian

Berdasarkan hasil yang disajikan pada tabel diatas, menunjukkan bahwa pegawai yang bekerja di Dinas Perumahan Kawasan dan Permukiman Kabupaten Cianjur, lama bekerja 1-20 Tahun sebanyak 27 orang dengan presentase 90%, pegawai dengan lama bekerja 21-30 Tahun sebanyak 3 orang dengan presentase 10% dan pegawai dengan lama bekerja 31-40 Tahun sebanyak 0 orang dengan presentase 0%.

Berikut ini hasil penelitian berdasarkan hipotesis yang diajukan di awal.

a. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan dan Permukiman Cianjur.

Berdasarkan hasil uji yang sudah dilakukan oleh peneliti, penelitian ini telah membuktikan bawah adanya pengaruh positif diterima. Menunjukkan bahwa t hitung dari variabel Lingkungan Kerja sebesar 2.348 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. nilai t tabel yang diperoleh untuk tingkat kesalahan sebesar 5% adalah 1.701. Maka diketahui bahwa t hitung variabel Lingkungan Kerja $2.348 > t$ tabel 1.701 dengan t -sig $0,000 < 0,05$ maka dapat di simpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai. Maka dari itu dalam penelitian ini H_01 ditolak dan H_a1 diterima.

b. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan dan Permukiman Cianjur

Berdasarkan hasil uji yang sudah dilakukan oleh peneliti, penelitian ini telah membuktikan bawah adanya pengaruh positif diterima. Menunjukkan bahwa t hitung dari variabel Disiplin Kerja sebesar 5.460 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai t tabel yang diperoleh untuk tingkat kesalahan sebesar 5% adalah 1.701. Maka diketahui bahwa t hitung variabel Disiplin Kerja $5.460 > t$ tabel 1.701 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ dapat di simpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai. Maka dari itu dalam penelitian ini H_02 ditolak dan H_a2 diterima.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan dan Permukiman Cianjur

Berdasarkan hasil uji yang sudah dilakukan oleh peneliti, penelitian ini telah membuktikan bawah adanya pengaruh positif diterima. Bahwa F hitung sebesar 361.702 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000, F hitung bertujuan untuk mengetahui linier atau tidaknya persamaan garis regresinya. Maka f hitung harus dibandingkan dengan F tabel, Nilai f tabel untuk kesalahan 5%. Maka diperoleh F tabel sebesar 2,960 dengan demikian F hitung $361.702 > F$ tabel 2,960 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka persamaan regresi bersifat linier dan dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa :

1. Lingkungan Kerja pada Dinas Perumahan Kawasan dan Permukiman Kabupaten Cianjur telah berjalan dengan baik, hal ini dapat dibuktikan dengan hasil skor rata-rata jawaban responden ada pada kategori setuju dengan nilai skor rata-rata 4,23, maka instansi harus mampu mempertahankan serta meningkatkan

- Lingkungan Kerja yang lebih baik lagi, karena lingkungan kerja merupakan ruang lingkup lingkungan antara instansi dan lingkup masyarakat.
2. Disiplin Kerja pada Dinas Perumahan Kawasan dan Permukiman Kabupaten Cianjur telah berjalan dengan baik, hal ini dapat dibuktikan dengan hasil skor rata-rata jawaban responden ada pada kategori setuju dengan nilai skor rata-rata 4,17. Maka instansi harus mampu mempertahankan serta meningkatkan Disiplin Kerja yang lebih baik lagi.
 3. Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan dan Permukiman Kabupaten Cianjur telah berjalan dengan baik, hal ini dapat dibuktikan dengan hasil skor rata-rata jawaban responden ada pada kategori setuju dengan nilai skor rata-rata 4,47. Maka instansi harus mampu mempertahankan serta meningkatkan Kinerja Pegawai yang lebih baik lagi.
 4. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial variabel Lingkungan Kerja dengan variabel Kinerja Pegawai memiliki hubungan positif dan signifikan. Berdasarkan uji hipotesis. Menunjukkan bahwa t hitung dari variabel Lingkungan Kerja sebesar 2.348 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. nilai t tabel yang diperoleh untuk tingkat kesalahan sebesar 5% adalah 1.701. Maka diketahui bahwa t hitung variabel Lingkungan Kerja $2.348 > t$ tabel 1.701 dengan t -sig $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai. Maka dari itu dalam penelitian ini H_01 ditolak dan H_a1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik kinerja pegawai. Begitupun sebaliknya, semakin buruk lingkungan kerja maka semakin buruk pula kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan dan Permukiman Kabupaten Cianjur.
 5. Berdasarkan hasil uji yang sudah dilakukan oleh peneliti, penelitian ini telah membuktikan bahwa adanya pengaruh positif diterima. Menunjukkan bahwa t hitung dari variabel Disiplin Kerja sebesar 5.460 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai t tabel yang diperoleh untuk tingkat kesalahan sebesar 5% adalah 1.701. Maka diketahui bahwa t hitung variabel Disiplin Kerja $5.460 > t$ tabel 1.701 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai. Maka dari itu dalam penelitian ini H_02 ditolak dan H_a2 diterima. Begitupun sebaliknya, semakin buruk disiplin kerja maka semakin buruk pula kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan dan Permukiman Kabupaten Cianjur.
 6. Berdasarkan hasil uji yang sudah dilakukan oleh peneliti, penelitian ini telah membuktikan bahwa adanya pengaruh positif diterima. F hitung sebesar 361.702 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000, F hitung untuk mengetahui linier atau tidaknya persamaan garis regresi. Maka f hitung harus dibandingkan dengan F tabel, Nilai f tabel untuk kesalahan 5%. Maka diperoleh F tabel sebesar 2,960 dengan demikian F hitung $361.702 > F$ tabel 2,960 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka persamaan regresi bersifat linier dan dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Ucapan Terima Kasih

Ucapan terimakasih kepada rekan-rekan yang sudah membantu penelitian, Bapak Dandi Bahtiar dan para mahasiswa, tidak lupa kepada Dinas Perumahan Kawasan Dan Pertahanan Kabupaten Cianjur, yang telah memberikan izin untuk dilakukan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Referensi Cetak:

Buku

- [1] A.A Anwar prabu Mangkunegara 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan PT Remaja Rosda Karya, Bandung.
- [2] Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Indikator). Kiau: Zanafa Publishing.
- [3] Danang, Sunyoto. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku seru.
- [4] Bintaro, 2017, Pengantar Manajemen, demarang: Rafi Sarana Perkasa.
- [5] D.P. Sari Megawati, 2017. Pemahaman manajemen sumber daya Manusia Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- [6] Edy Sutrisno, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- [7] Sedarmayanti, 2017. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas. Bandung: CV Mandar Maju.

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Kawasan Dan Pertahanan Kabupaten Cianjur (Maman Resmana)

-
- [8] Faraitody, Bahtiar, Dandi, 2021, THE EFFECT OF ACCOUNTABILITY OF RURAL FUND MANAGEMENT AND INTERNAL CONTROL TO PREVENT CORRUPTION IN VILLAGES OF BOJONGPICUNG DISTRICT-CIANJUR, *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*, 12, 2, 129 – 139.
- [9] S.P, Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [10] Arikunto, Suharsimi. 2017. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [11] Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM PSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- [12] Bahtiar, Dandi, Rianti, 2021, ANALISIS FAKTOR-FAKTOR PELATIHAN TENTANG KEWIRAUSAHAAN KEPADA PELAKU USAHA MIKRO KECIL MENENGAH DI PUSAT LAYANAN USAHA TERPADU KOPERASI USAHA MIKRO KECIL MENENGAH KABUPATEN CIANJUR, *Jurnal Ilmu Manajemen Retail Universitas Muhammadiyah Sukabumi* 2 (1), 1-6.
- [13] Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. *Manajemen*, Jilid1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- [14] Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV.Afabeta.
- [15] Sujarweni, 2017. *Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- [16] Latifulloh, Bahtiar, Sulaeman, Teguh, 2021, *Panduan Karya Tulis Ilmiah 2021*, FE UNPI Press : Cianjur.
- [17] Bahtiar, Dandi, Ardiansyah, 2019, PENGARUH AKUNTABILITAS DAN TRANSPARANSI TERHADAP PENGELOLAAN KEUANGAN DESA PADA DESA-DESA DI KECAMATAN CUGENANG KABUPATEN CIANJUR, *Jurnal EMak (Ekonomi, Manajemen, Akuntansi)* 5 (1), 14-33