

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus Pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bengkulu)

Syaifudin Nofrianto⁽¹⁾ Ade Tiara Yulinda⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾ Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Syaifudinsyaifudin77@gmail.Com

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of work discipline and the work environment on employee performance at the Bengkulu City Fire and Rescue Service. The independent variables in this study are work discipline (X_1) and work environment (X_2), while the dependent variable is employee performance (Y). This study used a quantitative approach with multiple linear regression. Data were collected through questionnaires distributed to 96 respondents who were active employees of the Bengkulu City Fire and Rescue Service. Data analysis was performed using SPSS. The analysis techniques used included validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, partial t-tests, simultaneous F-tests, and coefficients of determination (R^2).

The results of the study indicate that work discipline and the work environment have a positive and significant influence on employee performance. The multiple linear regression analysis yielded the equation $Y = 9.204 + 0.421(X_1) + 0.583(X_2)$, with a coefficient of determination (R^2) of 0.593, meaning that 59.3% of the variation in employee performance can be explained by these two variables. The F-test showed that the calculated F-value (67.690) was greater than the F-table (3.09) and a significance level of $0.000 < 0.05$, indicating that simultaneously, work discipline and the work environment significantly influence employee performance.

Keywords: work discipline, work environment, employee performance

PENDAHULUAN

Kinerja sumber daya manusia merupakan faktor fundamental dalam menjamin keberhasilan suatu organisasi, baik sektor publik maupun swasta. Di tengah tuntutan peningkatan pelayanan publik yang semakin tinggi, instansi pemerintah dituntut untuk memiliki aparatur yang profesional, tanggap, dan mampu bekerja secara efektif serta efisien. Menurut (Husna & Prasetya, 2024), Kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, merupakan bentuk kontribusi individu dalam pencapaian tujuan organisasi., kinerja karyawan menggambarkan seberapa besar kontribusi individu terhadap tujuan organisasi, termasuk dalam hal kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu pekerjaan. Dalam organisasi sektor publik, kinerja karyawan sangat menentukan kualitas pelayanan kepada masyarakat karena birokrasi publik harus mampu menjawab kebutuhan masyarakat secara cepat, tepat, dan akuntabel.

Kinerja pegawai di instansi pemerintahan sangat berkaitan erat dengan pencapaian tujuan institusi serta kepercayaan masyarakat terhadap layanan publik. Salah satu instansi yang memiliki tanggung jawab besar dalam keselamatan masyarakat adalah Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan, yang berperan vital dalam menangani kebakaran, melakukan evakuasi, hingga penanggulangan bencana teknis lainnya. Mengingat tugasnya yang bersifat darurat dan berisiko tinggi, kinerja karyawan pada instansi ini harus berada pada level maksimal

setiap saat, karena keterlambatan dan kelalaian sekecil apa pun dapat mengakibatkan kerugian materi bahkan hilangnya nyawa manusia.

Kenyataannya, tidak semua instansi pemadam kebakaran di Indonesia menunjukkan performa optimal. Berdasarkan data dari Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri) tahun 2022, ditemukan bahwa 62% Dinas Pemadam Kebakaran di kabupaten/kota masih mengalami hambatan dalam hal kecepatan respon, kualitas SDM, dan pemenuhan alat pelindung diri. Salah satu masalah pokok yang sering muncul adalah menurunnya kinerja personel, baik dalam aspek kecepatan penanganan, efektivitas koordinasi, maupun penyelesaian tugas administratif pascakejadian. Permasalahan ini kerap disebabkan oleh berbagai faktor internal yang belum terkelola secara optimal.

Salah satu faktor utama yang berkontribusi terhadap rendahnya kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja mencerminkan sejauh mana pegawai menaati peraturan, hadir tepat waktu, menggunakan atribut kerja sesuai ketentuan, serta melaksanakan tugas sesuai prosedur yang telah ditetapkan. Menurut penelitian (Nathaniel, 2024) disiplin kerja adalah sikap dan perilaku karyawan yang menunjukkan kepatuhan terhadap aturan, tata tertib, dan prosedur yang berlaku di tempat kerja. Disiplin ini mencerminkan komitmen seseorang terhadap tugas dan tanggung jawabnya, termasuk ketaatan terhadap jam kerja, etika kerja, dan instruksi dari atasan karena disiplin kerja yang baik berbanding lurus dengan peningkatan kinerja karyawan karena mengurangi kesalahan, meningkatkan efisiensi waktu, dan memperkuat loyalitas terhadap organisasi. Namun, kenyataannya banyak organisasi publik menghadapi tantangan berupa rendahnya disiplin, seperti keterlambatan datang kerja, kelalaian dalam tugas, dan minimnya inisiatif pribadi.

Selain disiplin kerja, faktor lingkungan kerja juga memainkan peranan dalam membentuk perilaku dan performa karyawan. Lingkungan kerja yang dimaksud meliputi kondisi fisik tempat kerja, hubungan antarpegawai, serta dukungan emosional dan teknis yang dirasakan. Lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan kenyamanan psikologis dan fisik bagi karyawan, sehingga mereka terdorong untuk bekerja dengan optimal (Permata Sari et al., 2023). Dalam sektor pemadam kebakaran, aspek lingkungan kerja menjadi krusial karena tuntutan kerja yang berat dan penuh risiko memerlukan dukungan fasilitas serta hubungan kerja yang solid.

Salah satu instansi pemerintah yang menuntut kinerja tinggi adalah Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan yang merupakan salah satu instansi strategis yang berperan vital dalam menjamin keselamatan masyarakat dari bencana kebakaran dan situasi darurat lainnya. Tuntutan kerja dalam instansi ini sangat tinggi karena berkaitan langsung dengan nyawa dan keselamatan. Oleh karena itu, kinerja pegawai di dalamnya harus senantiasa berada dalam kondisi prima dan responsive. Dalam menjalankan tugasnya, petugas pemadam kebakaran dihadapkan pada risiko tinggi, jam kerja tidak tetap, serta tekanan psikologis yang intens. Kinerja yang optimal hanya dapat dicapai jika pegawai memiliki kedisiplinan tinggi dan didukung oleh lingkungan kerja yang memadai. Tanpa kedua hal tersebut, tugas pelayanan publik berpotensi terganggu dan bahkan menimbulkan dampak fatal.

Hasil observasi awal yang peneliti lakukan pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu mengungkapkan adanya beberapa permasalahan. Pertama, tingkat kehadiran masih belum optimal, khususnya pada shift malam, dengan rata-rata ketidakhadiran mencapai 17% per bulan selama semester pertama tahun 2024 (Data Internal Dinas, 2024). Kedua, fasilitas ruang istirahat dan kesiapsiagaan dinilai kurang memadai oleh sebagian petugas, yang ditunjukkan melalui wawancara informal dengan tiga petugas senior. Hal ini mengindikasikan adanya ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja yang berpotensi menurunkan motivasi dan performa kerja.

Permasalahan lainnya muncul dari hasil laporan penilaian kinerja pegawai semester awal 2024, yang menunjukkan bahwa hanya 63% dari total pegawai yang memenuhi target kerja harian yang telah ditetapkan oleh kepala dinas. Data ini menunjukkan bahwa hampir sepertiga pegawai belum menunjukkan kinerja optimal, meskipun tingkat urgensi tugas mereka

tinggi. Hal ini mendorong pentingnya meneliti faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mereka, terutama dari sisi internal organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Sitompul, 2024) mengenai Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas pariwisata Bali menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja,. Namun, penelitian tersebut dilakukan pada instansi non-darurat dengan tekanan kerja yang relatif lebih rendah dan jam kerja yang lebih teratur, sehingga belum mempertimbangkan aspek dinamis dan darurat dari lingkungan kerja seperti pada instansi pemadam kebakaran yang menuntut kecepatan respon, ketahanan fisik, serta kondisi kerja yang berisiko tinggi. Dengan demikian, terdapat kesenjangan penelitian (research gap) antara penelitian sebelumnya dan konteks aktual yang dihadapi oleh Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu.

Urgensi penelitian ini sangat penting mengingat peran strategis Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan dalam menjaga keselamatan dan keamanan masyarakat Kota Bengkulu. Kinerja pegawai yang optimal tidak hanya berdampak pada kelancaran operasional, tetapi juga berkontribusi langsung pada pengurangan risiko kerugian jiwa dan harta benda akibat kebakaran dan bencana lainnya. Dengan kondisi lingkungan kerja yang penuh tekanan dan risiko tinggi, serta kebutuhan disiplin kerja yang ketat, penelitian ini memberikan kontribusi praktis untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang secara nyata memengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar bagi penyusunan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih tepat sasaran, terutama dalam hal pembinaan disiplin dan perbaikan lingkungan kerja.

METODE

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, populasi adalah seluruh pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu, baik pegawai fungsional maupun struktural.

Teknik Pengumpulan Data

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data utama dalam penelitian ini. Kuisisioner disusun berdasarkan indikator dari variabel bebas (disiplin kerja dan lingkungan kerja) dan variabel terikat (kinerja karyawan), yang dirumuskan dalam bentuk pernyataan tertutup menggunakan skala Likert.

Teknik Analisis Data

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik responden serta masing-masing variabel penelitian, yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Statistik deskriptif menampilkan nilai minimum, maksimum, mean (rata-rata), dan standar deviasi dari setiap variabel.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua variabel independen, yaitu Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Analisis ini bertujuan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel secara parsial maupun bersama-sama (simultan).

HASIL

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja

Adapun hasil dari tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja menunjukkan hasil yang sangat baik dengan rata-rata skor keseluruhan sebesar 4,20, yang berada pada kategori setuju hingga sangat setuju. Pernyataan dengan skor tertinggi adalah “Saya melaksanakan tugas kerja sesuai arahan dan prosedur yang berlaku” (4,39), sementara skor terendah terdapat pada pernyataan “Saya berusaha menjaga kualitas kerja sesuai standar dinas” (3,99). Secara umum, hasil ini mencerminkan bahwa pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu memiliki tingkat kedisiplinan kerja yang tinggi dan konsisten dalam menjalankan tugas sesuai prosedur.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

Adapun hasil dari tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja menunjukkan hasil yang cukup baik dengan rata-rata keseluruhan sebesar 4,00, yang berada pada kategori setuju. Pernyataan dengan skor tertinggi adalah “Fasilitas kerja di kantor mendukung kelancaran pekerjaan saya” dengan nilai 4,24, menunjukkan bahwa sarana pendukung kerja dinilai memadai oleh responden. Sementara itu, skor terendah terdapat pada pernyataan “Saya merasa dihargai oleh pimpinan dan rekan kerja” dengan nilai 3,73, meskipun masih dalam kategori positif. Secara keseluruhan, hasil ini mencerminkan bahwa lingkungan kerja di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu sudah cukup kondusif, baik dari segi fisik, hubungan sosial, maupun ketersediaan fasilitas penunjang kerja.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Adapun hasil dari tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan hasil yang sangat baik dengan rata-rata skor keseluruhan sebesar 4,10, yang termasuk dalam kategori setuju. Pernyataan dengan nilai tertinggi adalah “Saya selalu hadir kerja sesuai jadwal yang telah ditentukan” dengan skor 4,24, diikuti oleh kemampuan bekerja sama dalam tim (4,20) dan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan (4,11), yang mencerminkan kedisiplinan dan kerja sama yang kuat di antara pegawai. Sementara itu, pernyataan dengan skor terendah adalah “Saya mampu menyelesaikan beban kerja harian secara konsisten” dengan nilai 3,77, yang meskipun lebih rendah, masih berada dalam kategori positif. Secara umum, hasil ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu berada pada tingkat yang baik, ditandai dengan kedisiplinan, ketepatan waktu, dan kemampuan bekerja sama dalam menyelesaikan tugas.

Hasil Regresi Linier Berganda

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar proporsi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen dalam model regresi. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1, di mana semakin mendekati 1 menunjukkan bahwa model semakin baik dalam menjelaskan hubungan antar variabel. Nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel:

Tabel 1
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.770 ^a	0,593	0,584	2,69007
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja				

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas didapatkan bahwa nilai R² sebesar 0,593 menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh sebesar 59,3% terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Sementara itu, sisanya 40,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Dengan demikian, model regresi ini memiliki kemampuan yang cukup kuat dalam menjelaskan pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Uji-t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dengan kata lain, uji ini bertujuan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas, yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara individu. Kriteria pengujian ditentukan dengan melihat nilai signifikansi (Sig.), di mana suatu variabel dikatakan berpengaruh signifikan jika nilai Sig. < 0,05. Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 4.15 berikut:

Tabel 2
Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,204	2,904		3,169	0,002
	Disiplin Kerja	0,421	0,123	0,351	3,416	0,001
	Lingkungan Kerja	0,583	0,128	0,467	4,539	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda menggunakan SPSS, didapatkan persamaan regresinya adalah:

$$Y = 9,204 + 0,421(X1) + 0,583(X2)$$

Dengan pengambilan keputusan menggunakan t-tabel = $t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,025; 96-2-1) = t(0,025; 93)$, maka nilai t-tabel sebesar 1,986. Berdasarkan hasil uji t di atas dapat diartikan bahwa:

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai t-hitung sebesar 3,416 dengan nilai signifikansi 0,001. Karena t-hitung (3,416) > t-tabel (1,986) dan nilai signifikansi (0,001) < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, artinya Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki t-hitung sebesar 4,539 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena t-hitung (4,539) > t-tabel (1,986) dan nilai signifikansi (0,000) < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, artinya Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan demikian, dalam penelitian ini, faktor Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu.

Uji-F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji F dilakukan untuk melihat pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Kriteria pengambilan keputusan adalah jika nilai signifikansi (Sig.) < 0,05, maka model regresi dinyatakan signifikan. Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 4.16 berikut:

Tabel 3
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	979,666	2	489,833	67,690	.000 ^b
	Residual	672,990	93	7,236		
	Total	1652,656	95			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja						

Dengan pengambilan keputusan $F\text{-tabel} = F(k; n-k) = F(2; 93)$, maka $F\text{-tabel}$ sebesar 3,09. Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai $F\text{-hitung}$ sebesar 67,690 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena $F\text{-hitung} (67,690) > F\text{-tabel} (3,09)$ dan nilai signifikansi $(0,000) < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dibuktikan dari nilai $t\text{-hitung}$ sebesar 3,416 dengan signifikansi 0,001 (Sig. < 0,05), sehingga H_1 diterima. Ini memperlihatkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai meliputi kepatuhan terhadap waktu, prosedur, dan peraturan semakin baik pula kinerjanya. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan dalam menjalankan tugas-tugasnya di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu.

Penelitian ini menjelaskan bahwa disiplin kerja menciptakan rutinitas kerja yang teratur, meningkatkan efisiensi waktu, serta mengurangi kesalahan akibat kelalaian, sehingga karyawan lebih fokus dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Temuan serupa dikemukakan oleh Nurhayati, (2024) yang menemukan bahwa disiplin kerja berperan penting dalam membentuk sikap kerja profesional, terutama dalam sektor jasa yang menuntut pelayanan cepat dan akurat. Menurut mereka, disiplin yang diterapkan secara konsisten membentuk budaya kerja positif yang berdampak langsung pada kinerja individu maupun tim. Selain itu, Sitompul (2024) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa disiplin kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja sesuai prosedur dan target, sehingga memperkecil kemungkinan penurunan kualitas kerja.

Ketiga penelitian ini menjelaskan bahwa disiplin kerja tidak hanya meningkatkan kedisiplinan waktu, tetapi juga membentuk etika kerja, loyalitas, dan keseriusan dalam menjalankan tanggung jawab. Oleh karena itu, pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu, kedisiplinan menjadi fondasi utama dalam mendukung kinerja karena pekerjaan mereka bersifat kritis, membutuhkan kecepatan, ketepatan, dan koordinasi yang tinggi dalam setiap tindakan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dibuktikan dari nilai t-hitung sebesar 4,539 dengan signifikansi 0,000 (Sig. < 0,05), sehingga H₂ diterima. Ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja termasuk kebersihan, kenyamanan, ketersediaan fasilitas, dan hubungan antar rekan kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu.

Penemuan ini didukung oleh penelitian Gultom et al (2021) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif meningkatkan kenyamanan dan menurunkan stres, sehingga karyawan lebih fokus dan produktif.

Selain itu, studi Warongan et al (2022) juga mengonfirmasi bahwa lingkungan kerja termasuk aspek fisik dan sosial secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan yang mendukung, seperti pencahayaan baik, suhu yang nyaman, dan komunikasi tim yang lancar, hal yang berdampak pada pegawai tidak merasa tersisih dan tetap termotivasi untuk bekerja optimal terbukti mampu meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, yang berujung pada peningkatan kinerja.

Dari aspek teoritis, lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan meningkatkan well-being karyawan, mengurangi ketegangan dan konflik, sehingga menciptakan suasana yang kondusif untuk berkinerja tinggi. Pada Dinas Pemadam Kebakaran, hal ini mencakup ruang istirahat yang layak, alat pelindung diri yang memadai, serta dukungan sosial dari rekan dan atasan semua faktor ini meningkatkan semangat dan efisiensi kerja, serta kemampuan beradaptasi terhadap lingkungan tugas yang penuh tekanan.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil uji F yang menunjukkan nilai F-hitung sebesar 67,690 dengan nilai signifikansi 0,000 (Sig. < 0,05), serta nilai R Square sebesar 0,593, yang berarti kedua variabel independen tersebut mampu menjelaskan 59,3% variasi kinerja karyawan, sementara sisanya 40,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Dengan demikian, model regresi ini layak digunakan untuk menjelaskan hubungan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil ini diperkuat oleh penelitian Agustriani et al (2022) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Mereka menekankan bahwa lingkungan kerja yang aman dan mendukung, dipadukan dengan disiplin kerja yang tinggi, menciptakan kondisi optimal bagi karyawan untuk mencapai kinerja maksimal.

Penelitian serupa juga dilakukan oleh Astuti & Rahardjo (2021) yang menemukan bahwa kombinasi antara kedisiplinan dan lingkungan kerja yang kondusif secara signifikan memengaruhi produktivitas kerja pegawai. Mereka menjelaskan bahwa disiplin tanpa dukungan lingkungan kerja yang baik hanya akan menciptakan tekanan, sedangkan lingkungan kerja yang nyaman namun tanpa disiplin akan menurunkan efektivitas kerja.

Selain itu, Widowati (2020) menyatakan bahwa kedua variabel ini memiliki peran sinergis yang penting dalam meningkatkan motivasi dan komitmen kerja pegawai, yang secara

langsung berkontribusi pada pencapaian hasil kerja yang optimal sehingga disiplin kerja membentuk struktur dan kontrol, sementara lingkungan kerja yang mendukung menyediakan sumber daya dan suasana yang memungkinkan karyawan mengaktualisasi potensinya.

Dengan demikian, pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu yang memiliki tuntutan pekerjaan tinggi, keberadaan sistem disiplin yang kuat serta lingkungan kerja yang memadai sangat penting untuk menciptakan efektivitas kerja, kesiapan operasional, dan kualitas pelayanan publik yang optimal. Kombinasi kedua faktor ini menjadi fondasi utama dalam membentuk kinerja yang unggul dan profesional di lingkungan kerja yang bersifat kritis dan penuh risiko.

KESIMPULAN

Setelah dilakukan penelitian dan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Disiplin Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 3,416 dengan signifikansi 0,001, yang lebih kecil dari 0,05. Artinya, tingkat disiplin kerja yang dimiliki karyawan memiliki hubungan langsung dengan peningkatan kinerja, di mana semakin tinggi kedisiplinan pegawai maka semakin baik pula performa kerja mereka.
2. Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai t-hitung sebesar 4,539 dengan signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung berkontribusi dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja.
3. Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai F-hitung sebesar 67,690 dan signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai R Square sebesar 0,593 mengindikasikan bahwa kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama menjelaskan 59,3% variasi dalam kinerja karyawan, sementara sisanya 40,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 6(1), 104–122. <https://doi.org/10.33373/Jtp.V6i1.3930>
- Andriani, C., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Anjani, R. (2019). Tata Kelola Adminitrasi Keuangan, Dan Pembangunan Desa Tepi Laut Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 2 (2).
- Arini, E., Onsardi, O., & Indriani, R. (2023). Kompetensi Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Usaha Mikro Kecil Menengah. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(1), 20-35.
- Arkat, F. (2020). The Effect Of Transformational Leadership Style And Work Spirit On Employee Performance At Raffles City Hotel Bengkulu Indonesia.
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599.

- Astuti, W., & Rahardjo, O. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Intervening : Kepuasan Kerja) Pt. Pemintalan Benang Di Jawa Tengah. *Emba*, 9(2), 1185–1196.
- Axel Nathaniel Et, Al. (2024). Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Jember 4 Administrasi Bisnis Universitas Terbuka. 12(1), 8–17.
- Dymastara, E. S., & Onsardi, O. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Gayatri, G. D., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Pt Mayora Kota Bengkulu). (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(1), 1-9.
- Gultom, H. N., Nurmaysaroh, Sitanggang, H. A., & Zakirin, Y. A. (2021). Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Kampung Pajak Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Transekonomika –Akuntansi Bisnis Dan Keuangan* , 1(No.2), 1–8.
- Gunawan, R., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 224-231.
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mitra Sakti Boshe Vvip Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen (Jubima)*, 2(2), 19–28. <https://doi.org/10.55606/Jubima.V2i2.3039>
- Inayatulloh, I., Onsardi, O., Suwarni, E., Mangruwa, R. D., Djajasinga, N. D., Darmawati, D., & Nuryadin, M. B. (2022). Increasing Efficiency and Transparency of Soft Loans for SME Businesses with Blockchain Technology. *International Journal of Applied Engineering and Technology* 4(2), pp. 33-37.
- Inayatulloh, R. N., Sonita, A., Onsardi, D., Fitriyanti, V., & Pancasilawati, A. (2022). Expert System Conceptual Model to Increase Lawyer Performance. *International Journal of Applied Engineering and Technology* 4(2), pp. 27-32
- Juliyanti, B., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183-191.
- Lubis, N., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu (Studi Kasus Karyawan Produksi Pt. Bam Bengkulu). (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 196-208.
- Nurhayati, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Blantika: Multidisciplinary Journal*, 2(5), 533–543. <https://doi.org/10.57096/Blantika.V2i5.142>
- Onsardi, O., Finthariasari, M. (2025) Perencanaan Sumber Daya Manusia Yang Efektif. Padang. Literasi Langsung Terbit.
- Permata Sari, D., Walian, A., & Septiatin, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Bsi Cabang Palembang Sudirman. *Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi*, 2(3), 1–9. <https://doi.org/10.59066/Jmae.V2i3.590>
- Sitompul, R. S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Quality: The Influence Of Work Discipline On Employee Performance At Quality Universities. In *Prosiding Seminar Nasional Pssh (Pendidikan, Saintek, Sosial Dan Hukum)* , 3(1), 1860–1869.
- Tewal, B. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pt. Timurjaya Dayatama (Wings) Cabang Sonder Dikabupaten Minahasa Factors Affecting

- Employee Performance At Pt.Timurjaya Dayatama (Wings) Sonder Branch In Minahasa Regency. Saerang 869 Jurnal Emba, 10(1), 869–878.
- Ummah, M. S. (2019). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Customer Experience Department. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14.
- Warongan, B. U. ., Dotulong, L. O. ., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal Emba*, 10(1), 963–972.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/38527>
- Widowati, A. S. P. S. Y. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 18(3), 1–23.