



PENGARUH KEDISIPLINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI ASN PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA TANGERANG SELATAN

Asridah Warni Tanjung¹, Ading Sunarto²

¹Dosen Prodi Manajemen Universitas Pamulang; ²Dosen Prodi Manajemen Universitas Pamulang

Email: dosen02153@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ASN kantor kementerian agama kota Tangerang Selatan secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan alat pengambilan data menggunakan angket/kuesioner. Jumlah populasi di Kantor kementerian agama kota Tangerang Selatan berjumlah 65 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh yaitu mengambil keseluruhan populasi pegawai pada kementerian agama kota Tangerang Selatan yang berjumlah 65 orang. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kementerian agama kota Tangerang Selatan. Kemudian, variabel kedisiplinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada ASN kantor kementerian agama kota Tangerang Selatan.

Kata Kunci: Kedisiplinan; Lingkungan Kerja; Kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of discipline and work environment on employee performance at the Office of the Ministry of Religion of South Tangerang City partially and simultaneously. This study uses quantitative methods with data collection tools using a questionnaire. The total population at the Office of the Ministry of Religion of South Tangerang City is 65 people. Sampling using a saturated sample technique that is taking the entire population of employees at the Office of the Ministry of Religion of South Tangerang City, amounting to 65 people. Data analysis techniques using regression analysis, correlation coefficient analysis, analysis of the coefficient of determination and hypothesis testing. The results of this study indicate that the variables of discipline and work environment partially affect the performance of employees at the Office of the Ministry of Religion of South Tangerang City. Then, the variables of discipline and work environment simultaneously affect the performance of employees at the Office of the Ministry of Religion of South Tangerang City.

Keywords: Discipline; Work Environment; Performance

A. PENDAHULUAN

Manusia adalah unsur paling penting di dalam suatu lembaga atau organisasi, karena keberhasilan suatu lembaga dalam mencapai tujuan yang diharapkan sangat bergantung pada kemampuan lembaga itu sendiri dalam mengelola sumber daya manusianya. Saat ini kompetisi dalam dunia kerja semakin ketat, khususnya pada instansi pemerintah. Sehingga sangat dibutuhkan kualifikasi pegawai yang sesuai dengan tuntutan zaman untuk memenuhi standar yang dibutuhkan dalam suatu lembaga. Pegawai merupakan roda penggerak agar visi, misi dan



tujuan dalam suatu lembaga bisa terwujud. Untuk mewujudkan tujuan yang diharapkan, dibutuhkan kinerja pegawai yang maksimal. Sebuah kinerja yang maksimal dari seorang pegawai bisa didapat jika suatu lembaga mampu mengarahkan dan mengembangkan potensi yang ada di dalam diri pegawainya, sehingga pegawai mampu bekerja dengan optimal. Sebuah kinerja yang maksimal juga bisa didapat jika faktor yang mempengaruhi kinerja itu sendiri terpenuhi, seperti kedisiplinan dan lingkungan kerja. Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat dan menyelenggarakan pelayanan untuk masyarakat. Pengelolaan aparatur negara terutama Pegawai Negeri Sipil (PNS) sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Negeri Sipil. Di dalam undang-undang tersebut memuat Manajemen Pegawai Negeri Sipil (MPNS) yang isinya mencakup penetapan norma, standar, prosedur, formasi, pengangkatan, pengembangan kualitas sumber daya PNS, pemindahan, gaji, tunjangan, kesejahteraan, pemberhentian, hak, kewajiban dan kedudukan hukum. Dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tersebut didapatkan arti penting dari sebuah penerepan manajemen yang baik dalam bidang kepegawaian dengan tujuan mewujudkan profesionalisme Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam mendukung kinerja pemerintah.

Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan merupakan instansi pemerintah yang memiliki tugas pokok menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang agama untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara. Kementerian Agama melayani pelayanan, bimbingan, dan pembinaan di bidang haji dan umroh; pelayanan, bimbingan dan pembinaan di bidang pendidikan madrasah; pendidikan agama dan keagamaan; serta pembinaan kerukunan umat beragama. Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan sebagai salah satu instansi pemerintah memiliki peraturan tentang kedisiplinan yang harus ditegakkan dalam menjalankan fungsi dan peranannya. Peraturan disiplin yang digunakan oleh Kementerian Agama mengacu pada Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS). Berdasarkan peraturan pemerintah tersebut disebutkan bahwa disiplin PNS adalah suatu kesanggupan dari seorang PNS untuk taat pada kewajiban dan menghindari larangan yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan, bila seorang PNS tidak patuh dan melanggar maka akan menerima hukuman sanksi kedisiplinan.

Kinerja dan kualitas sumber daya merupakan sebuah nilai yang harus diaplikasikan kepada semua pegawai agar mereka menyadari tugasnya sebagai pelayanan masyarakat. Menurut Setiawan (2018:5) kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan oleh pihak lembaga perusahaan. Tinggi rendahnya sumber daya sebuah instansi pemerintah bisa diketahui melalui kinerja aparat pemerintah dan kualitas pelayanan sebuah instansi pemerintah bisa diukur dari sejauh mana aktivitas dan efisiensi lembaga tersebut dalam pelayanannya kepada publik atau masyarakat. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar sebuah lembaga perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan dari lembaga itu sendiri.

Untuk melihat hasil kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan, berikut disediakan data hasil penilaian kinerja yang telah dicapai selama 3 tahun terakhir:

Tabel 1 Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama
Kota Tangerang Selatan

Indikator	Target	Realisasi/Tahun			Sasaran Strategis
		2019	2020	2021	
Pendidikan Madrasah	100%	83,92% (B)	78,90% (C)	72,39% (C)	<ul style="list-style-type: none"> – Meningkatkan budaya belajar dan lingkungan madrasah yang menyenangkan dan bebas dari kekerasan. – Memperkuat kapasitas dan akselerasi akreditasi. – Memenuhi jumlah guru dan tenaga kependidikan sesuai dengan standar minimal.
Pendidikan Agama dan Keagamaan Islam	100%	87,70% (B)	72,33% (C)	81,28% (B)	<ul style="list-style-type: none"> – Memperkuat muatan moderasi beragama dalam mata pelajaran agama. – Meningkatkan budaya mutu pendidikan. – Meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan.
Penyelenggaraan Haji dan Umrah	100%	85,91% (B)	69,52% (C)	62,48% (C)	<ul style="list-style-type: none"> – Meningkatkan kualitas pembinaan dan pengawasan penyelenggara ibadah haji dan umrah. – Meningkatkan kualitas pelayanan pendaftaran ibadah haji dan umrah. – Meningkatkan pengelolaan data dan sistem informasi haji dan umrah.
Bimbingan Masyarakat Islam	100%	73,83% (C)	72,39% (C)	67,46% (C)	<ul style="list-style-type: none"> – Meningkatkan kualitas bimbingan dan penyuluhan agama. – Meningkatkan kegiatan penyiaran agama di ruang publik.

Sumber: Data Kepegawaian Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan 2022

Keterangan Kategori:

Sangat Baik = 100

Baik = 80 – 99

Cukup = 50 – 79

Kurang = ≤ 50

Berdasarkan data table 1 diatas penulis menyimpulkan hasil penilaian kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan selama periode tiga tahun terakhir terhitung dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2021 mengacu pada capaian IKSS (Indikator Kinerja Sasaran Strategis) terlihat bahwa perbandingan antara kinerja aktual (fakta yang ada) dengan kinerja yang diharapkan (target) masih belum sesuai. Dari hasil data tersebut menjadi bukti adanya penurunan kinerja pada pegawai terlihat penurunan pencapaian pada indikator pendidikan madrasah dan penyelenggaraan haji dan umrah. Hal tersebut disebabkan oleh adanya kendala pada ketersediaan penempatan guru yang belum merata (bidang pendidikan); adanya pandemik COVID-19 pada seluruh dunia sehingga pemerintah Arab Saudi tidak memberikan ijin dalam penyelenggaraan ibadah haji, tingginya minat umrah dan sistem pengawasannya belum maksimal di masa pandemik COVID-19 (bidang penyelenggaraan ibadah haji dan umrah); kurangnya sosialisasi dan koordinasi untuk mengatasi permasalahan atau isu yang ada saat ini (bidang bimbingan masyarakat Islam). Oleh karena itu, perlunya mengkaji secara empiris mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan.

Berdasarkan hasil observasi, penulis menemukan bahwa kedisiplinan pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan secara keseluruhan masih kurang baik. Hal ini



dikarenakan masih terdapat beberapa masalah mengenai kedisiplinan, terutama pada keterlambatan kehadiran pegawai.

Tabel 1 Data Absensi Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Absensi			
			Terlambat	Alfa	Sakit	Jumlah
1.	2019	65	92	102	48	242
2.	2020	65	113	80	118	311
3.	2021	65	147	105	135	387

Sumber: Data Absensi Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan 2022

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa selama periode tiga tahun terakhir, terhitung dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2021 data absensi pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan menunjukkan terjadinya penurunan pada kedisiplinan pegawai. Terlihat pada tahun 2019 dengan angka akumulasi sebanyak 242 dengan jumlah keterlambatan sebanyak 92, alfa sebanyak 102 dan sakit sebanyak 48. Sedangkan pada tahun 2020 penurunan pada kedisiplinan pegawai semakin meningkat dengan angka akumulasi 311 dengan jumlah keterlambatan sebanyak 113, alfa sebanyak 80 dan sakit sebanyak 118. Dan pada tahun 2021 kembali mengalami penurunan pada kedisiplinan pegawai dengan total akumulasi sebanyak 387 dengan jumlah keterlambatan mencapai angka 147, alfa 105 dan sakit 135.

Berdasarkan hasil observasi, diketahui bahwa lingkungan kerja di Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan masih belum sesuai dengan kebutuhan pegawai, sehingga lingkungan kerja yang diberikan masih belum dapat membuat pegawai merasa nyaman di tempat kerja.

Tabel 2 Data Lingkungan Kerja Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan

No.	Indikator	Kondisi Ideal	Kondisi Lapangan
1	Lampu Penerangan Tempat Kerja	Idealnya penerangan di tempat kerja cukup terang untuk beraktivitas. Tidak menyilaukan dan tidak redup saat hendak mengerjakan pekerjaan.	Pada Kantor Kemenag Tangsel, lampu penerangan masih kurang memenuhi kebutuhan penerangan. Beberapa ruangan dirasa masih terasa redup kurang pencahayaan karena lampu jarang dihidupkan lebih sering mengandalkan cahaya matahari yang masuk ke dalam ruangan. Ada 2 lampu yang mati dan belum diganti.
2	Jendela Tempat Kerja	Setiap ruangan idealnya harus ada jendela untuk memberikan cahaya alami dan sirkulasi udara yang baik untuk ruangan kerja.	Jendela tempat kerja sudah memenuhi kebutuhan, disetiap ruangan terdapat jendela yang bisa berfungsi untuk masuknya udara dan cahaya matahari.
3	Tata Warna	Tata warna yang ideal pada tempat bekerja adalah memilih warna stabil yang bisa menenangkan dan membantu pekerja fokus pada pekerjaannya. Contohnya seperti warna biru.	Penataan warna pada setiap sudut ruangan kurang memenuhi standar, banyak warna cat yang sudah mulai memudar dan pemilihan warna pada ruangan kurang mendukung <i>mood</i> pekerjaan.
4	Bunyi Musik	Bunyi musik ideal di tempat kerja adalah bunyi musik yang tenang dan bisa menciptakan suasana positif. Jenis musik yang cocok yaitu musik klasik, instrumental ataupun lo-fi.. Pemilihan musik yang tepat bisa meningkatkan konsentrasi dan produktivitas kerja.	Pada Kantor Kemenag cenderung hening saat bekerja, tidak ada bunyi musik yang bisa membangkitkan kinerja dan semangat pegawai dalam bekerja.
5	Suhu Udara	Suhu udara ideal untuk ruang kerja adalah 20-24,5°C yaitu suhu yang sejuk. Tidak terlalu dingin dan tidak membuat ruangan terasa pengap.	Suhu udara di Kantor Kemenag dirasa kurang memenuhi standar, penggunaan AC di ruangan tertentu belum maksimal, lebih mengandalkan pada angin yang masuk dari



No.	Indikator	Kondisi Ideal	Kondisi Lapangan
			luar jendela atau luar ruangan. Banyaknya pegawai yang merokok di dalam ruangan juga membuat udara di dalam ruangan menjadi tidak sehat.

Sumber: Data Lingkungan Kerja Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan Tahun 2022

Berdasarkan data tabel diatas dapat dilihat bahwa lingkungan kerja di Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan masih ada beberapa yang belum terpenuhi seperti lampu penerangan tempat kerja, tata warna, bunyi musik dan suhu udara. Maka disimpulkan bahwa indikator pada lingkungan kerja di Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan belum terealisasi dengan baik.

B. TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah sikap maupun perilaku seseorang yang sesuai dengan aturan atau tata tertib yang berlaku di tempat ia bekerja. Kedisiplinan bisa dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik untuk kepentingan organisasi maupun bagi pegawai itu sendiri. Menurut Siswanto (2017:356) kedisiplinan merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap semua peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

Hasibuan (2018:193) berpendapat bahwa kedisiplinan yaitu kesadaran dan kerelaan seorang pegawai dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Sutrisno (2018:89) disiplin pegawai merupakan perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi secara tertulis maupun tidak tertulis.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, penulis berpendapat bahwa kedisiplinan adalah sikap seorang pegawai yang secara sadar dan sukarela untuk patuh terhadap peraturan yang ada di dalam perusahaan atau lembaga yang ia tempati dan siap menerima konsekuensi ataupun sanksi bila terbukti melakukan pelanggaran

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya bisa meningkatkan kinerja dari lembaga organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melakukan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Afandi (2018:71) mendefinisikan lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang mampu memberikan suasana nyaman atau sebaliknya. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila bisa memberikan dampak yang positif dan memberikan rasa nyaman terhadap pegawai. Menurut Nitisemito dalam Surajiyo *et.al* (2020:51) lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Sedarmayanti (2017:3) lingkungan kerja didefinisikan sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya ia bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat bekerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja. Menurut Sunyoto (2017:43) lingkungan kerja merupakan merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan



dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitasnya, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai; hubungan kerja antara atasan dengan bawahan; serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

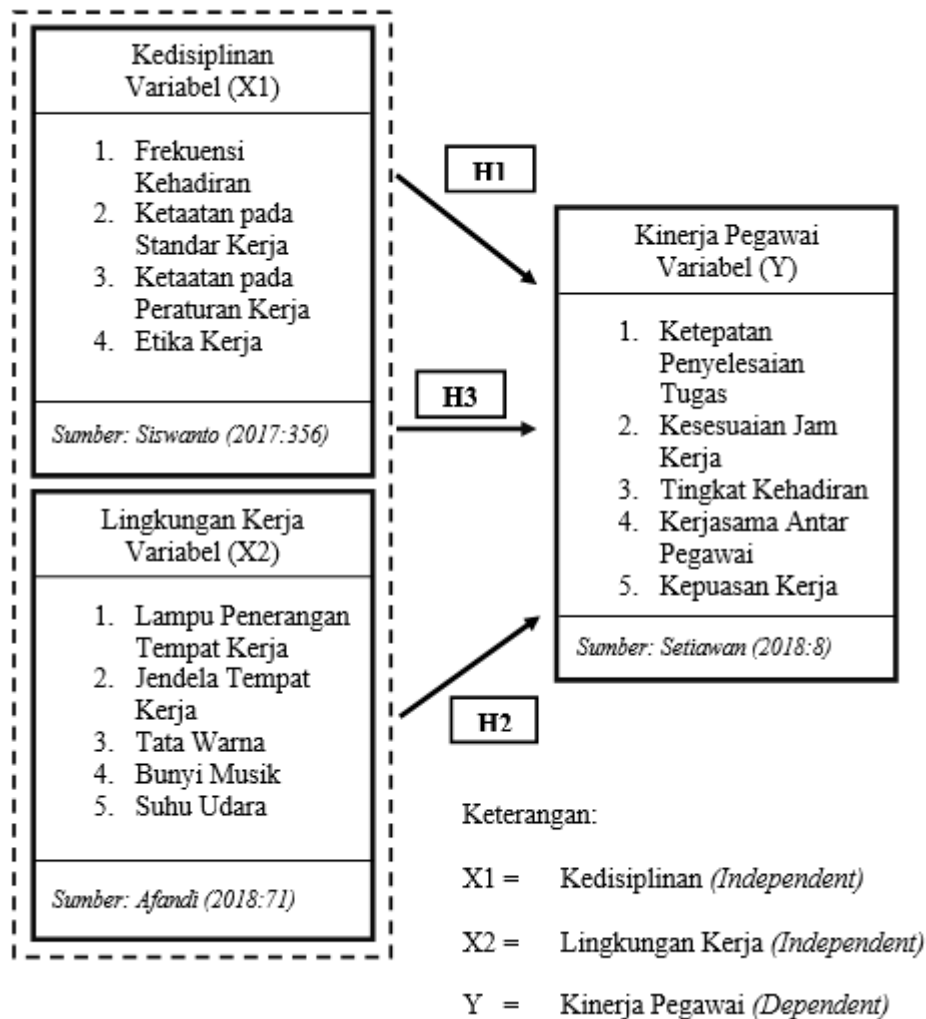
Berdasarkan pendapat para ahli diatas, penulis menyimpulkan bahwa definisi dari lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari baik itu secara fisik maupun non fisik yang bisa berpengaruh terhadap hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai itu sendiri..

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah keluaran (*output*) yang dihasilkan dari fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Setiawan (2018:8) mendefinisikan kinerja sebagai suatu prestasi yang kontras antara pekerjaan dengan standar yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2018:67) istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang berarti kinerja merupakan hasil prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seorang pegawai.

Sinambela (2018:480) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh seorang individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Kinerja seseorang dalam menjalankan pekerjaannya merupakan hal penting bagi keberhasilan suatu lembaga, dalam hal ini perusahaan memerlukan sumber daya yang berkualitas untuk mencapai tujuan dari lembaga atau perusahaan (Wirawan, 2015:5). Tujuan kinerja pegawai adalah untuk menciptakan tanggung jawab setiap individu, mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dan membantu mencapai target dari perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, penulis menyimpulkan bahwa pengertian dari kinerja adalah hasil kerja (*output*) yang dicapai oleh pegawai dari pekerjaan yang selama ini dikerjakannya sesuai dengan kemampuannya dengan harapan bisa membantu suatu lembaga atau perusahaan mencapai target yang diharapkan.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

1. H_1 = Terdapat pengaruh kedisiplinan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan
2. H_2 = Terdapat pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan.
3. H_3 = Terdapat pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan.

C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:8) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian dilaksanakan di Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan yang bertempat di Komp. BSD, Jl. Kencana Loka 2 Blok F.40 Sektor XII.5 Serpong, Tangerang Selatan, Banten



Tabel 4 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	No. Kuesioner	Skala
Kedisiplinan (X1)	Kedisiplinan adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap semua peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang telah diberikan kepadanya. (Siswanto, 2017:356)	1.1 Frekuensi Kehadiran	1,2,3	Likert
		1.2 Ketaatan pada Standar Kerja	4,5	
		Ketaatan pada Peraturan Kerja	6,7,8	
		Etika Kerja	9,10	
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang mampu memberikan suasana nyaman atau sebaliknya. (Afandi, 2018:71)	2.1 Lampu Penerangan Tempat Kerja	1,2	Likert
		Jendela Tempat Kerja	3,4	
		2.3 Tata Warna	5,6	
		2.4 Bunyi Musik	7,8	
		2.5 Suhu Udara	9,10	
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja sebagai suatu prestasi yang kontras antara pekerjaan dengan standar yang telah ditetapkan. Setiawan (2018:8)	3.1 Ketepatan Penyelesaian Tugas	1,2	Likert
		3.2 Kesesuaian Jam Kerja	3,4	
		3.3 Tingkat Kehadiran	5,6	
		3.4 Kerjasama Antar Pegawai	7,8	
		3.5 Kepuasan Kerja	9,10	

Sumber : Data kepustakaan 2022

Menurut Sugiyono (2018:136) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh para peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi juga meliputi keseluruhan karakteristik atau sifat yang dimiliki dari subjek atau objek tersebut. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah pegawai pada Kantor Kementerian Agama Tangerang Selatan yang berjumlah sebanyak 65 orang. Dalam penelitian ini, sampel yang diambil adalah keseluruhan dari pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan dengan total sebanyak 65 pegawai. Karena teknik sampel yang akan digunakan adalah sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Menurut Sugiyono (2017:85) metode sampel jenuh merupakan suatu metode pengumpulan sampel dengan semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil yaitu dibawah 100 orang.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dimana dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pernyataan-pernyataan dimana jawabannya mengacu pada skala Likert. Didalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis data berupa kuantitatif dengan bantuan program SPSS V26. Hal ini dilakukan agar teknik pengolahan data lebih mudah dan bertujuan agar data yang telah dikumpulkan dapat bermanfaat. Maka dari itu, data harus diolah dan dianalisis dengan teliti sehingga dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan. Metode analisis data menggunakan uji regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t parsial dan uji F simultan.



D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 5 Uji Validitas Kedisiplinan (X₁)

Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keputusan
P1	0,674	0,244	Valid
P2	0,595	0,244	Valid
P3	0,609	0,244	Valid
P4	0,669	0,244	Valid
P5	0,585	0,244	Valid
P6	0,605	0,244	Valid
P7	0,611	0,244	Valid
P8	0,747	0,244	Valid
P9	0,603	0,244	Valid
P10	0,352	0,244	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2022)

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,244, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam variabel lingkungan kerja adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

Tabel 6 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X₂)

Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keputusan
P1	0,753	0,244	Valid
P2	0,688	0,244	Valid
P3	0,592	0,244	Valid
P4	0,386	0,244	Valid
P5	0,711	0,244	Valid
P6	0,745	0,244	Valid
P7	0,498	0,244	Valid
P8	0,296	0,244	Valid
P9	0,692	0,244	Valid
P10	0,733	0,244	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2022)

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,244, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam variabel komunikasi adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

Tabel 7 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keputusan
P1	0,658	0,244	Valid
P2	0,677	0,244	Valid
P3	0,606	0,244	Valid
P4	0,781	0,244	Valid
P5	0,590	0,244	Valid
P6	0,618	0,244	Valid
P7	0,654	0,244	Valid
P8	0,618	0,244	Valid
P9	0,618	0,244	Valid
P10	0,512	0,244	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2022)

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,244, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam



indikator variabel kinerja karyawan adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

Uji Reliabilitas

Tabel 8 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keputusan
1	Kedisiplinan (X ₁)	0,811	Sangat Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X ₂)	0,808	Sangat Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,833	Sangat Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2022)

Berdasarkan tabel 8 tersebut dapat diketahui bahwa masing-masing variabel lingkungan kerja, komunikasi, dan kinerja karyawan, memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Dengan demikian maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah sangat reliabel, sehingga semua butir pertanyaan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

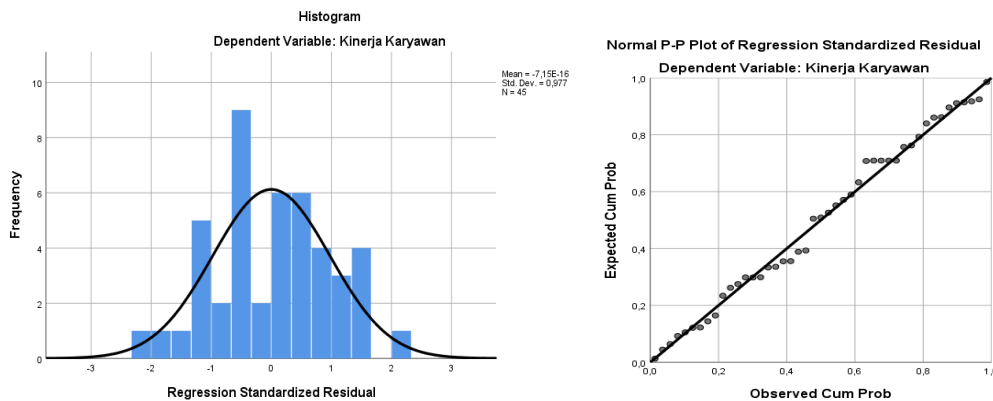
Uji Normalitas Data

Tabel 9 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.15705279
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.068
	Negative	-.079
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2022)

Berdasarkan pada Tabel 9 diatas maka dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa data dari populasi berdistribusi secara normal dan dapat dilakukan ke tahap analisis selanjutnya. Secara visual gambar grafik normal *probability plot* dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2022)

Gambar 2 Uji Normalitas Histogram dan Uji Normalitas P-P Plot

Dari gambar Uji Histogram di atas, dapat dilihat bahwa data-data tersebut berdistribusi secara normal yaitu menyerupai bentuk histogram yang simetris dan grafik histogram tersebut tidak lebih condong ke salah satu sisi. Sedangkan dari gambar Uji Normalitas *Probability Plot* dapat dilihat bahwa persebaran data mengikuti garis diagonal yang ada dan menyebar disekitar garis diagonal. Dari hasil pengujian histogram dan *probability plot*, dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 10 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.042	2.047		1.486	.142		
	KEDISIPLINAN	.616	.102	.590	6.051	.000	.502	1.992
	LINGKUNGAN KERJA	.322	.101	.311	3.188	.002	.502	1.992

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2022)

Berdasarkan tabel 10 bisa terlihat hasil perhitungan nilai *tolerance* masing-masing variabel yaitu kedisiplinan sebesar 0.502 dan lingkungan kerja sebesar 0.502. Ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* ≤ 0.10 , maka bisa disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas dari penilaian *tolerance* dalam model regresi. Pada perhitungan nilai VIF menunjukkan nilai VIF kedisiplinan sebesar 1.992 dan nilai VIF lingkungan kerja sebesar 1.992. Ini menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai VIF ≥ 10.00 , maka bisa disimpulkan tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi..

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 11 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.822	1.282		2.980	.004
	KEDISIPLINAN	-.100	.064	-.275	-1.565	.123
	LINGKUNGAN KERJA	.056	.063	.157	.892	.376

a. Dependent Variable: ABSRES

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2022)



Berdasarkan tabel 11 terlihat bahwa nilai signifikansi dari semua variabel independen lebih besar dari 0.05 yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi kedisiplinan sebesar 0.123 dan lingkungan kerja sebesar 0.376. Maka bisa disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Autokorelasi

Tabel 12 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.839 ^a	.704	.694	3.20757	1.907
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KEDISIPLINAN					
b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI					

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2022)

Berdasarkan tabel 12 model regresi ini tidak ada autokorelasi. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1.907 yang berada pada interval 1,550 – 2,460.

Uji Regresi Linier

Tabel 13 Regresi Linier Sederhana (X₁) Terhadap (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.275	2.151		1.987	.051
	KEDISIPLINAN	.845	.077	.810	10.945	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y = 4,275 + 0,845X_1$ Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 4,275 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat kedisiplinan (X₁) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 4,275. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,845 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan variabel kedisiplinan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,845 satuan.

Tabel 14 Regresi Linier Sederhana (X₂) Terhadap (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.837	2.141		4.595	.000
	LINGKUNGAN KERJA	.752	.089	.727	8.412	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y = 9,837 + 0,752X_2$ Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 9,837 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat lingkungan kerja (X₂) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 9,837. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,752 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan lingkungan kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,752 satuan.



Tabel 15 Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.042	2.047		1.486	.142
	KEDISIPLINAN	.616	.102	.590	6.051	.000
	LINGKUNGAN KERJA	.322	.101	.311	3.188	.002

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh persamaan Regresi Linier Berganda sebagai berikut: $Y = 3,042 + 0,616X_1 + 0,322X_2$ Koefisien konstanta sebesar 3.042 artinya jika variabel kedisiplinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) adalah 0 (nol). Maka kinerja pegawai nilainya adalah 3.042 dengan asumsi variabel-variabel yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai dianggap tetap. Koefisien regresi kedisiplinan (X_1) bernilai 0.616 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kedisiplinan (X_1) mengalami kenaikan 1%, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.616. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara kedisiplinan terhadap kinerja pegawai, semakin naik kedisiplinan maka akan semakin meningkat kinerja pegawai. Koefisien regresi lingkungan kerja (X_2) bernilai 0.322 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan lingkungan kerja (X_2) mengalami kenaikan 1%, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.322. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, semakin naik lingkungan kerja maka akan semakin meningkat kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 16 Koefisien Determinasi (X_1) Terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 ^a	.655	.650	3.43297

a. Predictors: (Constant), KEDISIPLINAN

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2022)

Berdasarkan tabel 16 atas bisa dilihat nilai R square sebesar 0.655, hal tersebut mengandung arti bahwa variabel X_1 secara parsial berpengaruh atau berkontribusi terhadap variabel Y sebesar 65,5% dan sisanya 34.5% dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti.

Tabel 17 Koefisien Determinasi (X_2) Terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.727 ^a	.529	.522	4.01316

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2022)

Berdasarkan tabel 17 bisa dilihat nilai R square sebesar 0.529, hal tersebut mengandung arti bahwa variabel X_2 secara parsial berpengaruh atau berkontribusi terhadap variabel Y sebesar 52,9% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti.



Tabel 18 Koefisien Determinasi (X₁) dan (X₂) Terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 ^a	.704	.694	3.20757
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KEDISIPLINAN				

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2022)

Berdasarkan tabel 18 bisa dilihat nilai R square sebesar 0.704, hal tersebut mengandung arti bahwa variabel X₁ dan variabel X₂ secara simultan berpengaruh atau berkontribusi terhadap variabel Y sebesar 70,4% dan sisanya 29,6% dipengaruhi faktor lain yang belum diteliti mempengaruhi variabel kinerja (Y).

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial

Tabel 19 Uji t Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.042	2.047		1.486	.142
	KEDISIPLINAN	.616	.102	.590	6.051	.000
	LINGKUNGAN KERJA	.322	.101	.311	3.188	.002

Sumber : Hasil olahan data SPSS versi 26 (2022)

Berdasarkan table 19 diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X₁ terhadap Y sebesar $0.000 \leq 0.05$ dan nilai $t_{hitung} 6.051 \geq t_{tabel} 1.999$, sehingga bisa disimpulkan bahwa H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak, artinya variabel kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan. Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X₂ terhadap Y sebesar $0.002 \leq 0.05$ dan nilai $t_{hitung} 3.188 \geq t_{tabel} 1.999$, sehingga bisa disimpulkan bahwa H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak, artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan

Uji Hipotesis Simultan

Tabel 20 Hasil Uji F hitung

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1516.502	2	758.251	73.699	.000 ^b
	Residual	637.887	62	10.288		
	Total	2154.389	64			
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI						
b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KEDISIPLINAN						

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2022)

Berdasarkan Tabel 20 bisa diketahui bahwa nilai signifikan sebesar $0.000 \leq 0.05$ dan F_{hitung} sebesar $73.699 \geq F_{tabel}$ sebesar 2.75, sehingga bisa disimpulkan H_{a3} dapat diterima dan H_{o3} ditolak, artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan (bersama-sama).



Pembahasan

Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diketahui variabel kedisiplinan (X1) memiliki koefisien regresi yang menunjukkan nilai sebesar 0.616, nilai tersebut berarti apabila kedisiplinan mengalami peningkatan satu kali, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0.616. Hasil uji koefisien korelasi menunjukkan bahwa kedisiplinan dengan kinerja memiliki hubungan yang sangat kuat dengan nilai 0.810. Nilai koefisien determinasi sebesar 0.655 dimana nilai tersebut merupakan kontribusi pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai sebesar 65,5%. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kedisiplinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan taraf signifikan sebesar $0.000 \leq 0.05$ dan nilai $t_{hitung} 6.051 \geq t_{tabel} 1.999$. Hal ini terjadi karena semakin tinggi kedisiplinan maka semakin tinggi pula kinerja dari pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan. Artinya jika kedisiplinan pegawai di Kantor baik, maka bisa meningkatkan kinerja dari pegawai itu sendiri.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diketahui variabel lingkungan kerja (X2) memiliki koefisien regresi yang menunjukkan nilai sebesar 0.322, nilai tersebut berarti apabila lingkungan kerja mengalami peningkatan satu kali, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0.322. Hasil uji koefisien korelasi menunjukkan bahwa lingkungan kerja dengan kinerja memiliki hubungan yang kuat dengan nilai 0.727. Nilai koefisien determinasi sebesar 0.529 dimana nilai tersebut merupakan kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 52,9%. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan taraf signifikan sebesar $0.002 \leq 0.05$ dan nilai $t_{hitung} 3.188 \geq t_{tabel} 1.999$. Hal ini terjadi karena semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kinerja dari pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan. Artinya jika lingkungan kerja di Kantor sangat kondusif dan Kantor memberikan fasilitas terbaik yang mendukung aktivitas kerja pegawai menjadi nyaman dan lancar, maka kinerja dari pegawai akan semakin tinggi.

Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dari uji F diketahui bahwa seluruh variabel independen yaitu kedisiplinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi kinerja (Y) secara positif dan signifikan, yang berarti H_{a3} diterima. Hal tersebut bisa dilihat dari uji *f-test* dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0.000 \leq 0.05$ dan F_{hitung} sebesar $73.699 \geq F_{tabel}$ sebesar 2.75. Jadi, semakin tinggi kedisiplinan (X1) dan lingkungan kerja (X2), maka semakin meningkat pula kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan. Nilai koefisien determinasi sebesar 0.704 mengandung arti bahwa pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja sebesar 70,4% dan sisanya 29,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti.

E. KESIMPULAN

Kesimpulan

1. Kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan. Hal tersebut dibuktikan dengan uji hipotesis secara parsial (uji T) yang menyatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.



2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan. Hal tersebut dibuktikan dengan uji hipotesis secara parsial (uji T) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai.
3. Kedisiplinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan. Hal tersebut dibuktikan dengan uji hipotesis secara simultan (uji F) yang menyatakan bahwa kedisiplinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai.

Saran

1. Berdasarkan pada distribusi jawaban kuesioner kedisiplinan dengan skor terendah, disarankan Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan untuk lebih tegas perihal ketaatan pada peraturan kerja, sehingga tidak terjadi pelanggaran oleh pegawai atas peraturan yang telah ditetapkan di Kantor. Jika peraturan selalu ditaati dengan baik oleh para pegawai maka kegiatan kerja di Kantor akan berjalan dengan baik untuk mencapai tujuan yang diharapkan.
2. Berdasarkan distribusi jawaban kuesioner lingkungan kerja dengan skor terendah, disarankan Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan untuk memperbaiki kualitas lingkungan kerja yang ada, mulai dari lampu penerangan tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, penataan warna pada tempat kerja, penambahan bunyi musik yang bisa mendukung mood atau semangat para pegawai dan suhu udara di tempat kerja. Tujuan perbaikan tersebut agar para pegawai bisa melakukan pekerjaannya dengan nyaman dan produktivitas kerjanya bisa meningkat.
3. Berdasarkan distribusi jawaban kuesioner kinerja dengan skor terendah, disarankan atasan untuk lebih memperhatikan kesesuaian jam kerja dan tingkat kehadiran bawahannya secara ketat dan rutin, sehingga pekerjaan yang dilakukan oleh seluruh pegawai bisa lebih kondusif dan hasil pekerjaannya lebih maksimal dalam mendukung tercapainya tujuan yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ading, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (study di PT Mitsui Leasing Capital Indonesia Abdul Muis-Jakarta Pusat). *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(1), 18-38
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zafana Publishing.
- Apriansyah, M., Agrasadya, A., & Sunarto, A. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Mitra Adiperkasa Tbk Divisi Sports Area Jakarta Pusat. *Jurnal Arastirma*, 2(2), 257-268.
- Dewi, I. K., Sunarto, A., & Atmaja, R. B. (2022). Employee Performance Based On Work Motivation And Work Environment At Pt. Yummy Citrarasa Asia. *Indonesian Journal of Social Research (IJSR)*, 4(1), 32-39.
- Hasibuan, M. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Meilinda, R., Sunarto, A., & Ellesia, N. (2022). Kinerja Karyawan Berbasis Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Pada PT Global Edutek Solusindo di Tangerang Selatan. *Jurnal Madani*:



Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora, 5(1), 19-26

- Munadjat, B., Kencana, P. N., & Sunarto, A. (2022). The Influence Of Product Quality And Price On The Purchase Decision Of Yamaha Motorcycles At Pt. Jaya Mandiri Gema Sejati Cibinong Branch-Bogor. *International Journal of Social Science*, 2(1), 1075-1080.
- Munadjat, B., Sunarto, A., & Kencana, P. N. (2022). Produktivitas Karyawan Berbasis Komunikasi Dan Kepemimpinan Pada Pt. Doulton Indonesia. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 6(1), 713-728.
- Nitisemito, Alex, S. (2020). *Manajemen Personalia*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Setiawan, Ferry dan Dewi, Kartika (2018) Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkas Anugrah. *Jurnal*. Denpasar: Universitas Udayana
- Sicillia, M., Sunarto, A., & Kencana, P. N. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Adonara Bakti Bangsa Jakarta Pusat.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, B. (2017). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto, A. (2018). Hubungan Stres Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat pada Divisi Credit Control. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 1(4), 361-370.
- Sunarto, A. (2019). Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Cluster Cilegon I. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 241-250.
- Sunarto, A. (2019). Hubungan Stress Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. BANK Mandiri Cluster Cilegon I. *Jurnal Semarak*, 2(3), 1-9.
- Sunarto, A. (2020). Kinerja Karyawan Berbasis Kepemimpinan Dan Motivasi Pada PT. Duta Jaya Putra Persada Mining. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 246-257.
- Sunarto, A. (2020). Kinerja Pegawai Berbasis Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Pada PT Victory Chingluh Indonesia Divisi Quality. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(2), 92-101.
- Sunarto, A. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi Untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 397-407
- Sunarto, A. (2021). Kinerja Pegawai Berbasis Disiplin Dan Lingkungan Kerja (Studi Pada Kantor Kecamatan Pondok Aren Kota Tangerang Selatan). *Jurnal Visionida*, 7(1), 1-13.
- Sunarto, A. (2021). Kinerja Pegawai Berbasis Pelatihan Dan Disiplin Kerja Pada PT Usaha Gedung Mandiri Di Jakarta. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas*



Pamulang, 9(2), 61-72.

- Sunarto, A. (2021). Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Visionet Data Internasional Cabang Karawaci. *Jurnal Semarak, 4(2)*, 105-118.
- Sunarto, A., & Frayoga, Y. (2022). Kinerja Berbasis Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada Pegawai Non Staf PT. Permodalan Nasional Madani Divisi Pengadaan Dan Pengendalian Infrastruktur Jakarta Pusat. *Jurnal Semarak, 5(2)*, 81-103.
- Sunarto, A., & Maulana, D. (2021). The Effect of Discipline and Physical Work Environment on Employee Productivity At PT. Liebra Permana Gunung Putri Bogor. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen, 9(2)*, 318-335.
- Sunarto, A., & Tanjung, A. W. (2022). Job Satisfaction Based On The Work Environment And Work Discipline At Pt. Lolc Ventura Bsd Branch. *International Journal of Multidisciplinary Research and Literature, 1(5)*, 489-499
- Sunarto, A., & Tanjung, A. W. (2022). Job Satisfaction Based On The Work Environment And Work Discipline At Pt. Lolc Ventura Bsd Branch. *International Journal of Multidisciplinary Research and Literature, 1(5)*, 489-499.
- Sunarto, A., Agrasadya, A., & Apriansyah, M. (2021). Leadership Style Analysis to Improve the Quality of Human Resources at Yayasan Pembangunan Masyarakat Sejahtera (YPMS)(Case Study at As-Salam Elementary School YPMS Kedaung). *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences, 4(3)*, 4198-4207.
- Sunarto, A., Rusilowati, U., & Ciptaningsih, E. M. S. S. (2017). Pengaruh Reward (Penghargaan), Punishment (Hukuman) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat. *Proceedings Universitas Pamulang, 2(1)*.
- Sunarto, A., Tanjung, A. W., & Ellesia, N. (2021, January). The influence of visionary leadership style, competency and working discipline on teacher performance: A study at Muhammadiyah Setiabudi Pamulang College. In *The 1st International Conference on Research in Social Sciences and Humanities (ICoRSH 2020)* (pp. 325-336). Atlantis Press.
- Sunyoto, D. (2017). *Teori, Kuisisioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Sutrisno. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Tanjung, A. W., Sunarto, A., & Ellesia, N. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Lousindo Damai Sejahtera. *JISOS: JURNAL ILMU SOSIAL, 1(5)*, 297-308.
- Wahidah, N. R., Andhani, D., & Sunarto, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Staff Biro Pegawai Universitas Islam Negeri (Uin) Raden Intan Lampung. *sumber, 5(1)*.
- Wirawan. (2015). *“Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi dan Penelitian”*. Jakarta : Salemba Empat.