Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (2) 2026, Page: 30508-30518

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN SIKKA

Maria Rosdiana Barbara Subu[1], Yustina Olivia Da Silva[2], Imelda Virgula Wisang[3]

[1,2,3]Universitas Nusa Nipa

Corresponding Author: Maria Rosdiana Barbara Subu, barbarasubu@gmail.com
Email: barbarasubu@gmail.com

Published: Juni , 2026

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Sikka. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan asosiatif dengan pendekatan kuantitatif melalui metode survei. Unit analisis dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Sikka dengan pengumpulan data yang dilakukan menggunakan kuesioner. Analisis data dilakukan melalui analisis deskriptif dan pengujian statistik menggunakan uji parsial (uji t) serta uji simultan (uji F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memperoleh skor total sebesar 67,85% dengan kategori cukup baik, disiplin kerja memperoleh skor 75,38% dengan kategori baik, sedangkan kinerja pegawai memperoleh skor sebesar 72,57% dengan kategori baik. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 16,5%. Dengan demikian, peningkatan lingkungan kerja dan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai secara optimal.

Kata kunci: lingkungan kerja, disiplin kerja, kinerja pegawai.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of the work environment and work discipline on employee performance at the Land Office of Sikka Regency. This research employed descriptive and associative methods with a quantitative approach using a survey method. The unit of analysis consisted of employees of the Sikka Regency Land Office, and data were collected through questionnaires. Data analysis was conducted using descriptive analysis and statistical testing through partial tests (t-test) and simultaneous tests (F-test). The findings revealed that the work environment variable achieved a total score of 67.85%, categorized as fairly good; work discipline obtained a score of 75.38%, categorized as good; and employee performance reached a score of 72.57%, also categorized as good. The partial test results indicated that the work environment had a positive and significant effect on employee performance. Likewise, work discipline had a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, both the work environment and work discipline significantly affected employee performance. Furthermore, these variables explained 16.5% of the variation in employee performance. Therefore, improving both the work environment and work discipline can enhance employee performance more effectively.

Keywords: work environment, work discipline, employee performance.

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi pemerintahan, sumber daya manusia atau yang disebut dengan pegawai, adalah salah satu unsur paling penting yang harus diperhatikan. Setiap istansi pemerintahan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia tersebut guna mencapai tujuan organisasinya. Sumber daya manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Hal itu dikarenakan pegawai mempunyai peranan yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Maka dari itu, instansi benar-benar dituntut untuk mampu memberikan dukungan yang maksimal kepada seluruh pegawai demi meningkatkan kinerja pegawai dan tercapainya tujuan organisasi.

Setiap instansi pasti menginginkan adanya kedisiplinan yang baik dan mengupayakan lingkungan kerja yang sehat, untuk dapat meningkatkan kinerjanya para pegawainya. Kinerja seorang pegawai sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu organisasi. Oleh karena itu, setiap unit kerja di dalam suatu organisasi harus dinilai kerjanya, agar kinerja sumber daya manusia dalam organisasi tersebut dapat dilihat secara objektif. Setiap organisasi akan selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi dapat tercapai. Cara yang dapat dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawainya adalah dengan melaksanakan pendidikan, pelatihan, pemberian penghargaan, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Kantor Pertanahan Kabupaten Sikka adalah salah satu lembaga pemerintahan yang bergerak dalam bidang agraria, tata ruang, dan pertanahan di Kabupaten Sikka. Sebagai salah satu lembaga pemerintahan yang bergerak dalam bidang agraria, tata ruang, dan pertanahan, kantor Pertanahan Kabupaten Sikka mempunyai bidang pelayanan menyelenggarakan kewenangan pemerintah di bidang agraria, tata ruang, dan pertanahan.

Kantor Sosial Kabupaten Sikka adalah unsur pelaksana pemerintah Kabupaten Sikka yang mempunyai tugas perumusan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan di bidang tata ruang, agraria/ pertanahan, mengelola barang/ kekayaaan negara, sebagai koordinasi pelaksana tugas, pengawas, dan pelaksana bimbingan teknis yang dipimpin oleh kepala dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris kabupaten.

Untuk menujang keberhasilan tiga bidang pelayanan ini maka dibutuhkan faktor-faktor pendukung seperti sumber dana, sumber daya manusia, sarana dan prasarana kerja, peralatan kerja dan lain lain. Dari semua faktor yang ada, sumber daya manusia dikatakan paling berharga karena hanya sumber daya manusialah yang mempunyai harkat dan martabat yang harus dihargai dan dijunjung tinggi. Selain itu, hanya sumber daya manusialah yang memiliki kemampuan berpikir secara rasional (Siagian, 2008: 181).

Lingkungan kerja juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Siagian (2014:68) bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana para pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja fisik dalam suatu organisasi merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja pegawai yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan organisasi. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan yang cukup, ventilasi udara yang baik, suara musik yang merdu dan tata ruang kantor yang nyaman. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja nonfisik juga mempengaruhi kinerja pegawai seperti suasana kerja pegawai, kesejahteraan pegawai, hubungan antar sesama pegawai, hubungan antar pegawai dan pimpinan.

Kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya Hasibuan (2016:193). Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggota instansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan. Salah satu syarat agar kedisiplinan dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang diisyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam sebuah organisasi. Tanpa adanya kedisiplinan pegawai yang baik, sulit bagi instansi untuk mencapai hasil yang optimal, karena akan menyebabkan segala kegiatan yang dilakukan dalam organisasi akan mendatangkan hasil yang tidak memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Sehingga tanpa adanya kedisiplinan yang baik, tidak akan terwujud sosok pemimpin atau pegawai ideal yang diharapkan organisasi maupun masyarakat. Dengan demikian penerapan disiplin sangat mempengaruhi kinerja Pegawai. Disiplin kerja yang berarti kesediaan untuk mematuhi peraturan atau ketentuan yang berlaku dalam lingkungan organisasi kerja masing-masing sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja yang tinggi.

Organisasi pemerintah memiliki peran utama dalam menjalankan kegiatan pemerintahan dan pemberian pelayanan publik kepada masyarakat secara keseluruhan sebagai salah satu wujud dari pelaksanaan otonomi daerah, sehingga dibutuhkan kesiapan sumber daya manusia (SDM) yang optimal. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan yang paling penting karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi, institusi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya (Istiantara, 2019: 95).

Kinerja pegawai adalah suatu usaha yang dikeluarkan oleh para pekerja agar dapat diselesaikan dengan hasil memuaskan yang akan memberikan dampak positif terhadap pribadi pekerja dan lingkungan tempatnya bekerja (Sudiantini *et al*., 2023). Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Rosmaini & Tanjung, 2019:4).

Kinerja pegawai merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan organisasi pada periode tertentu dan relatif digunakan untuk mengukur prestasi kerja. Kinerja merupakan salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan dilakukan dengan baik atau tidak berdasarkan lima indikator yaitu kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian (Robbins 2016:260) . Mangkunegara (2005:67) dalam Wellem *et al* (2020:2) mengatakan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Robbins (2006:260), menyatakan untuk mengukur kinerja pegawai ada lima indikator yaitu kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Berdasarkan penjelasan sebelumnya, untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai pegawai kantor Pertanahan Kabupaten Sikka maka dilakukan prasurvey dengan menyebarkan kuisioner sementara kepada 15 pegawai. Berdasarkan penyebaran kuisioner tersebut diperoleh data seperti terlihat pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1 Hasil pra-survey kinerja pegawai kantor Pertanahan Kabupaten Sikka

No	Indikator	No Item	% Skor Total	Kriteria
1	Kualitas (Mutu)	1-2	88,67	Sangat baik
2	Kuantitas (Jumlah)	3-4	80,67	Baik
3	Ketepatan waktu	5-6	68,00	Cukup baik
4	Efektivitas	7-8	83,33	Baik
5	Kemandirian	9-10	69,33	Baik
% Skor Total & Kategori Variabel			78,00	Baik
% Masalah Kinerja Pegawai (Gap)			22,00	

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey 2024

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa kinerja pegawai kantor Pertanahan Kabupaten Sikka belum maksimal. Hal tersebut terlihat dari persentase skor total kinerja pegawai sebesar 78,00%. Dengan melihat hasil ini maka terdapat gap sebesar 22,00% yang menjadi permasalahan kinerja pegawai di kantor Pertanahan Kabupaten Sikka.

Selanjutnya variabel kinerja pegawai kantor Pertanahan kabupaten Sikka terdiri dari lima indikator dimana indikator di bawah rata-rata adalah 1) ketepatan waktu 68,00%, 2) kemandirian 69,33%. Hasil ini sesuai dengan hasil wawancara dengan pimpinan yang menunjukan fenomena sebagai berikut: ada pegawai yang menyelesaikan pekerjaan belum tepat waktu, selain itu belum semua pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kemandirian yang ditentukan.

Permasalahan kinerja karyawan tidak terjadi dengan sendirinya tetapi ditentukan oleh banyak faktor. Dalam penelitian ini, faktor pertama yang sangat menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Sihombing (2020: 1-10) lingkungan kerja adalah salah satu unsur yang harus didayagunakan oleh suatu instansi sehingga menimbulkan rasa nyaman, tentram, dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja instansi tersebut.

Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab lingkungan kerja merupakan suatu tempat bagi karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah lingkungan yang didalamnya terdapat perabot, tata ruang, dan kondisi lainnya yang dapat mempengaruhi aktifitas karyawan. Menurut Sedarmayanti lingkungan kerja adalah segala keadaan yang berbentuk fisik maupun non fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang mempengaruhi cara bekerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2021:26).

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kemudahan dalam pelaksanaan tugas serta dapat membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan bagi pegawai, serta menjadikan pegawai fokus dalam bekerja sehingga pegawai dapat memusatkan perhatian dan pikirannya terhadap pekerjaan. Lingkungan kerja yang menyenangkan menjadi kunci pendorong bagi pegawai untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Seperti yang dikatakan oleh Ahyari, umumnya karyawan menghendaki tempat kerja yang menyenangkan, memberikan tempat kerja yang menyenangkan berarti telah menimbulkan perasaan yang nyaman dalam bekerja pada pegawai (Agus Ahyari, 2019:206).

Hasil observasi yang penulis lakukan di kantor Pertanahan Kabupaten Sikka adalah kondisi lingkungan kerja tampak sangat baik dan sangat memadai. Terdapat banyak fasilitas yang disediakan untuk memberikan kepuasan kepada pengguna serta fasilitas kerja yang disediakan guna memberikan kemudahan bagi pegawai dalam bekerja. Namun, permasalahan ditemui dari hasil wawancara dengan seorang pegawai yang mengeluhkan kebisingan yang disebabkan oleh suara kendaraan dikarenakan letaknya yang berdekatan dengan jalan.

Selain Lingkungan Kerja, faktor lain yang sangat menentukan kinerja pegawai adalah Disiplin Kerja. Menurut (Rivai, 2019:85) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh para atasan untuk berkomunikasi dengan pegawai dalam rangka memperbaiki perilaku para pegawai serta sebagai upaya untuk meningkatkan pemahaman dan kemauan seseorang untuk mentaati segala aturan perushaan norma sosial yang berlaku.

METODE PENELITIAN

Meotde penelitian ini menggunakan metode Deskritif dan Asosiatif. Penelitian Deskriptif merupakan dasar bagi semua penelitian. Penelitian Deskriptif dapat dilakukan secara kuantitatif agar dapat dilakukan analisis statistik (Basuki, 2006:110). Selanjutnya Narimawati (2008:21) menyatakan bahwa metode deskriptif adalah suatu metode yang menggambarkan atau menguraikan hasil penelitian melalui penerapan melalui narasi, gambar, maupun grafik.

Selain itu, penelitian ini juga menggunakan metode asosiatif. Menurut Sugiyono (2010:11), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua

variabel atau lebih. Jadi, dengan penelitian asosiatif ini dapat diketahui hubungan antara variabel dan bagaimana tingkat ketergantungan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Pelaksanaannya metode penilitian yang dilakukan adalah *survey*, yaitu penelitian dilakukan pada suatu populasi besar maupun kecil dengan menganalisis data yang diperoleh dari populasi itu sendiri. Unit analisis yang dituju adalah individu, yaitu Pegawai kantor Pertanahan Kabupaten Sikka dan informasi yang didapat dari Pegawai tersebut hanya dikumpulkan satu kali pada waktu tertentu atau disebut juga *Cross-sectional*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Sikka dalam melaksanakan tugas dan tangung jawabnya sesuai kriteria tertentu, yang dapat diukur dari kualitas, kuantitas, dan waktu kerja. Tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Pegawai dapat dirangkum dalam tabel 4.7 berikut ini:

Tabel 2 Deskripsi variabel kinerja pegawai

No	Indikator	No Item	% Skor Total	Kriteria
1	Kualitas Kerja	1-2	72,00	Baik
2	Kuantitas	3-4	73,17	Baik
3	Ketetapan Waktu	5-6	73,83	Baik
4	Efektivitas	7-8	72,83	Baik
5	Kemandirian	9-10	71,00	Baik
% Skor Total & Katagori Variabel			72,57	Baik

Sumber : Analisis Data Primer, Lampiran 6.

Dari hasil analisis deskriptif pada tabel 2 diketahui bahwa persentase Skor Total untuk variabel Kinerja Pegawai adalah 72,57%. Berdasarkan katagori nilai skor total dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Pegawai termasuk dalam kategori baik.

Variabel Kinerja Pegawai terdiri dari lima indikator dimana kelima indikator tersebut termasuk dalam kriteria baik. Selanjutnya indikator yang mempunyai nilai di bawah rata-rata skor total variabel Kinerja Pegawai adalah : kualitas kerja (72,00%) dan indikator kemandirian (71,00%).

Variabel Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai saat bekerja baik fisik maupun Nonfisik yang dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas pegawai Kantor Pertanahan *Kabupaten Sikka*.

Tanggapan responden terhadap variabel Lingkungan Kerja dapat dirangkum dalam tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 3 Deskripsi variabel lingkungan kerja

No	Indikator	No Item	% Skor Total	Kriteria
1	Suasana kerja	1-3	69,89	Baik
2	Hubungan antar rekan kerja	4-5	67,83	Cukup Baik
3	Hubungan antara bawahan dengan pimpinan	6-8	68,67	Baik
4	Tersedianya fasilitas kerja	9-11	65,00	Cukup Baik
% Skor Total & Katagori Variabel			67,85	Cukup Baik

Sumber : Analisis Data Primer, Lampiran 7.

Dari hasil analisis deskriptif pada tabel 3 diketahui bahwa persentase skor aktual untuk variabel Lingkungan Kerja adalah 67,85%. Berdasarkan kategori nilai skor total dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja termasuk dalam kategori cukup baik.

Variabel Lingkungan Kerja terdiri dari empat indikator dimana keempat indikator tersebut termasuk dalam kriteria cukup baik. Selanjutnya indikator yang mempunyai nilai di bawah skor total variabel Lingkungan Kerja adalah : Indikator Hubungan antara rekan kerja (67,83%) dan indikator Tersedianya fasilitas kerja (65,00%).

Variabel Disiplin Kerja

Disiplin Kerja adalah sikap dan perilaku yang didasari oleh kesadaran dan kesedian pegawai untuk mematuhi serta menaati peraturan, norma, dan prosedur yang berlaku di Kantor Pertanahan Kabupaten Sikka baik yang tertulis maupun tidak. Tanggapan responden terhadap variabel Disiplin Kerja dapat dirangkum dalam tabel berikut:

Tabel 4 Deskripsi variabel disiplin kerja

No	Indikator	No Item	% Skor Total	Kriteria
1	Frekuensi Kehadiran	1-3	76,00	Baik
2	Ketaatan pada Standar Kerja	4-6	74,89	Baik
3	Ketaatan pada Peraturan Kerja	7-9	73,11	Baik
4	Etika kerja	10-11	77,50	Baik
% Skor Total & Katagori Variabel			75,38	Baik

Sumber : Analisis Data Primer, Lampiran 8.

Hasil analisis deskriptif pada tabel 4 menunjukan bahwa persentase skor total untuk variabel Disiplin Kerja adalah 75,38%. Berdasarkan kategori nilai skor total dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja termasuk dalam kategori baik.

Variabel Disiplin Kerja terdiri dari empat indikator dimana keempat indikator termasuk dalam kriteria baik. Selanjutnya indikator yang mempunyai nilai di bawah skor total variabel Disiplin Kerja adalah : indikator Ketaatan pada standar kerja (74,89%) dan indikator Ketaatan pada peraturan kerja (73,11%).

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Sikka.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Sikka. Berpengaruh positif dapat diartikan bahawa apabila Lingkungan Kerja Pegawai semakin diperbaiki maka Kinerja Pegawai akan meningkat. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila Lingkungan Kerja semakin diperbaiki maka Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Sikka akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Hasil penelitian ini menerima hipotesis pertama yang diajukan, yaitu: Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Sikka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai antara lain penelitian yang dilakukan oleh: Abdul Hanafi1, Zulkifli (2018), Mega mirasaputri cahyanti, Eke juriya ningsih (2021), Imade sandi rastana, dkk (2021), Apfia ferawati (2017), Mukhamad ilham (2019). Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Selanjutnya hasil penelitian ini berbeda dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu antara lain penelitian yang dilakukan oleh : oleh Ria Estiana, Nurul Giswi Karomah, Yoshia Agustin Saimima(2023). Penelitian-penelitian tersebut membuktikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Sikka karena meskipun nilai rata-rata lingkungan kerja berada pada kategori

cukup baik, beberapa indikator seperti suasana kerja serta hubungan antara bawahan dengan pimpinan telah berada pada kategori baik. Kondisi tersebut mencerminkan bahwa pegawai bekerja dalam suasana yang relatif nyaman, komunikasi dengan atasan berjalan baik, dan terdapat rasa aman dalam menjalankan tugas. Hal ini memberikan dukungan psikologis bagi pegawai untuk bekerja lebih fokus, teliti, dan bertanggung jawab sehingga indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian berada dalam kategori baik. Dengan kata lain, semakin kondusif lingkungan kerja, semakin besar dorongan dan kenyamanan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan organisasi.

Meskipun demikian, beberapa indikator lingkungan kerja seperti hubungan antar rekan kerja dan tersedianya fasilitas kerja masih berada di bawah rata-rata, yaitu kategori cukup baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa peningkatan fasilitas dan hubungan sosial antar pegawai masih menjadi kebutuhan penting agar kinerja yang baik dapat terus ditingkatkan menjadi sangat baik. Namun, fakta bahwa kinerja pegawai tetap berada pada kategori baik membuktikan bahwa lingkungan kerja yang relatif positif telah memberikan dampak nyata terhadap produktivitas pegawai. Semakin baik fasilitas, suasana kerja, dan hubungan sosial di kantor, maka efektivitas, ketepatan waktu, dan kualitas hasil kerja pegawai berpotensi meningkat lebih tinggi. Oleh karena itu, perbaikan lingkungan kerja akan menjadi strategi efektif untuk mendorong peningkatan kinerja di masa mendatang.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Sikka

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Sikka. Berpengaruh positif dapat diartikan bahawa apabila Disiplin Kerja semakin diperbaiki maka Kinerja Pegawai akan meningkat. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila Disiplin Kerja semakin diperbaiki maka Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Sikka akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hasil penelitian ini menerima hipotesis kedua yang diajukan, yaitu: Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Sikka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai antara lain penelitian yang dilakukan oleh : Winda Andriani, Rahmi Widyanti (2020) dan Ery Teguh Prasetyo, Puspa Marlina (2019). Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Selanjutnya hasil penelitian ini tidak sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu antara lain penelitian yang dilakukan oleh : Fahmi Susanti, Siti Aesah (2022). Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Sikka karena seluruh indikator disiplin kerja berada pada kategori baik. Pegawai hadir tepat waktu, mematuhi standar kerja, mengikuti peraturan, dan menunjukkan etika kerja yang baik. Disiplin ini menciptakan pola kerja yang teratur dan bertanggung jawab sehingga setiap tugas dapat dikerjakan sesuai prosedur. Kondisi tersebut berdampak langsung pada kualitas pelayanan maupun kecepatan penyelesaian pekerjaan. Hal ini tercermin pada kinerja pegawai yang juga berada pada kategori baik, terutama pada indikator ketepatan waktu, efektivitas, dan kuantitas pekerjaan. Semakin tinggi kedisiplinan, semakin besar komitmen pegawai dalam memenuhi target kerja dan menjaga kualitas hasil pekerjaannya.

Selain itu, disiplin kerja yang baik mendorong pegawai untuk bekerja secara mandiri tanpa harus selalu diawasi. Pegawai yang patuh pada aturan dan standar kerja cenderung lebih mampu mengatur waktu, meminimalisir kesalahan, dan meningkatkan efektivitas kerja. Dampaknya terlihat pada kemandirian pegawai yang juga berada pada kategori baik. Walaupun beberapa aspek kinerja masih bisa ditingkatkan, tingginya kedisiplinan telah memberi kontribusi nyata dalam menjaga produktivitas dan mutu kerja pegawai. Dengan memperkuat budaya disiplin, kinerja pegawai berpotensi meningkat lebih optimal dan konsisten di masa mendatang.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Sikka

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Sikka. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama (simultan) dikelolah dengan lebih baik maka Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Sikka akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Berdasarkan uraian tersebut maka hasil penelitian ini menerima hipotesis ketiga yang diajukan, yaitu: Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Sikka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai seperti penelitian yang dilakukan oleh : Ria Estiana, Nurul Giswi Karomah, Yoshia Agustin Saimima(2023). Penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian, pendapat ahli dan bukti empiris dari penelitian terdahulu, Manajemen Kantor Pertanahan Kabupaten Sikka perlu meningkatkan Kinerja Pegawainya. Menurut Narimawati (2007:45) masalah dari penelitian ini dapat diukur dari keseluruhan persentase (100%) dikurangi dengan persentase tanggapan responden. Persentase skor total variabel Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Sikka adalah 78,63%, sehingga terdapat gap sebesar 21,37%. Indikator Kinerja Pegawai yang menjadi prioritas untuk diperbaiki adalah indikator Ketetapan Waktu *(Promptness)* dan indikator Inisiatif *(Initiative)*.

Berdasarkan hasil analisis, Manajemen Kantor Pertanahan Kabupaten Sikka disarankan untuk meningkatkan Kinerja Pegawai dengan memperbaiki dua variabel yaitu Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja. Kedua variabel ini saling berkaitan dan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja keseluruhan Pegawai. Secara parsial, variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Namun, berdasarkan uji F, pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai akan lebih signifikan jika digabungkan secara simultan dengan variabel Disiplin Kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan perbaikan terhadap variabel Lingkungan Kerja secara bersamaan dengan variabel Disiplin Kerja untuk meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Sikka.

Variabel Lingkungan Kerja termasuk kriteria cukup baik (67,85%) namun terdapat gap sebesar 32,15%. Gap ini harus dikurangi yaitu dengan memperbaiki beberapa indikator yang persentase persepsinya bawah persentase persepsi variabel. Indikator-indikator ini selanjutnya menjadi prioritas dalam jangka pendek untuk segera dilakukan perbaikan. Indikator yang menjadi prioritas untuk diperbaiki adalah:

1. Meningkatan hubungan antar rekan kerja.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Sikka melalui indikator hubungan antar rekan kerja, perlu dilakukan langkah-langkah yang mendorong kerja sama dan komunikasi yang harmonis. Misalnya, dengan membentuk forum atau kegiatan rutin seperti diskusi tim, olahraga bersama, dan perayaan internal untuk mempererat kebersamaan. Selain itu, kantor dapat menyusun pedoman atau mekanisme penyelesaian konflik yang efektif agar setiap perbedaan pendapat dapat diatasi dengan cara yang konstruktif. Upaya ini akan memperkuat solidaritas, mengurangi potensi konflik, serta menciptakan lingkungan kerja yang saling mendukung dan produktif.

2. Meningkatan fasilitas kerja yang mendukung efisiensi.

Perbaikan pada indikator tersedianya fasilitas kerja dapat dilakukan dengan memastikan teknologi, peralatan, dan sarana pendukung lainnya tersedia dan mudah diakses oleh seluruh pegawai. Kantor perlu melakukan evaluasi berkala terhadap kondisi fasilitas, memperbarui peralatan yang sudah usang, serta menjadwalkan perawatan rutin agar semua fasilitas berfungsi optimal. Selain itu, peningkatan akses terhadap perangkat digital dan sistem informasi pertanahan akan mempercepat pelayanan publik dan mengurangi beban administratif pegawai. Dengan fasilitas kerja yang modern, terawat, dan efisien, produktivitas serta kualitas kinerja pegawai akan meningkat secara signifikan.

Secara parsial, variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Namun, berdasarkan uji F, pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai akan lebih signifikan jika digabungkan secara simultan bersama variabel Lingkungan Kerja. Oleh karena itu,

organisasi perlu melakukan perbaikan terhadap variabel Disiplin Kerja secara bersamaan dengan variabel Lingkungan Kerja untuk meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Sikka.

Variabel Disiplin Kerja termasuk kriteria baik (75,38%) namun terdapat gap sebesar 24,62%. Gap ini harus dikurangi yaitu dengan memperbaiki beberapa indikator yang persentase persepsinya dibawah persentase persepsi variabel. Indikator-indikator ini selanjutnya menjadi prioritas dalam jangka pendek untuk segera dilakukan perbaikan. Indikator yang menjadi prioritas untuk diperbaiki adalah:

1. Meningkatan Ketaatan pada Standar Kerja dapat dilakukan melalui penguatan sistem pembinaan dan pengawasan internal yang berfokus pada penerapan prosedur kerja dan kualitas hasil pekerjaan. Kantor Pertanahan Kabupaten Sikka dapat menyusun Standard Operating Procedure (SOP) yang lebih rinci dan mudah diakses oleh seluruh pegawai, serta melaksanakan pelatihan rutin untuk memastikan pemahaman dan keseragaman pelaksanaan prosedur. Selain itu, pemberian penghargaan bagi pegawai yang menunjukkan konsistensi tinggi dalam mengikuti standar kerja dan menghasilkan output berkualitas dapat memotivasi pegawai lain untuk meningkatkan kedisiplinan dan profesionalisme.
2. Meningkatan Ketaatan pada Peraturan Kerja dapat diwujudkan melalui penerapan sistem penilaian disiplin yang objektif dan transparan serta penegakan aturan tata tertib secara konsisten. Kantor Pertanahan Kabupaten Sikka perlu menegaskan pentingnya kepatuhan terhadap tata tertib, penggunaan fasilitas dengan benar, dan akurasi dokumentasi melalui sosialisasi berkala dan pengawasan langsung dari atasan. Selain itu, penegakan sanksi bagi pelanggaran disiplin dan pemberian apresiasi bagi pegawai yang tertib serta teliti dalam bekerja akan menciptakan budaya kerja yang disiplin, tertib, dan bertanggung jawab di lingkungan kantor.

KESIMPULAN

1. Hasil analisis deskriptif menunjukan bahwa: (1) Persentase skor total untuk Variabel Lingkungan Kerja adalah 67,85% dengan kriteria cukup baik; (2) Persentase skor total untuk Variabel Disiplin Kerja adalah 75,38% dengan kriteria baik; (3) Persentase skor total untuk Variabel Kinerja Pegawai adalah 72,57% dengan kriteria baik.
2. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara sendiri-sendiri (parsial) :
   a. Variabel Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Apabila variabel Lingkungan Kerja semakin diperbaiki maka Kinerja Pegawai akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.
   b. Variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Apabila variabel Disiplin Kerja semakin diperbaiki maka Kinerja Pegawai akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.
3. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) semua variabel bebas yang terdiri dari Lingkungan Kerja (X_1) dan variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Perbaikan kedua variabel bebas ini secara bersama-sama akan berdampak pada meningkatnya variabel Kinerja Pegawai secara signifikan pada Kantor Pertanahan Kabupaten Sikka.
4. Hasil analisis Determinasi menunjukan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Sikka sebesar 16,5%.

REFERENCES

Ardana, I Komang., Mujiati, Ni Wayan., dan Utama, I Wayan Mudiarta. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Arikunto, Suharsimi. (2010). Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek. Jakarta: Rineka Cipta.

Ating, Somantri dan Sambas, Ali Muhidin, (2006). Statistika dalam penelitian. Bandung: Pustaka Setia.

Andriyani, W., Widyanti, R., & Husnurrofiq, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin). *Al-Kalam: Jurnal Komunikasi, Bisnis Dan Manajemen*, *7*(2), 65-82.

Basuki, Sulistyo. (2006). Metode penelitian. Jakarta: Wedatama Widya Sastra.
Carcia, M. S. M., & Da Silva, Y. O. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Sikka. *Jurnal Projemen UNIPA*, 9(3), 29-40.
Cahyanti, M. M. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Probolinggo. *Jurnal Manajemen Dan Profesional*, *1*(1), 66-72.
Edy, Sutrisno. (2016). *Manajemen sumber daya manusia.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
Em Zul Fajri dan Ratu Aprilia Senja. (2008). *Kamus Umum Bahasa Indonesia,* Ed Revisi. Jakarta: Difa Publisher.
Ferawati, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Agora*, *5*(1), 53824.
Ghozali, Imam. (2009). *Aplikasi analisis multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
Glorianismus, F. Y., Maharani, N., Watiningsih, S. D., Ayu, T., & Trevesia, V. (2023). Upaya peningkatan kinerja karyawan pada PT. Putra Gemilang Prima. *Humantech: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, *2*(8), 1844-1849.
Hasibuan. S.P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
_____.(2016). *Manajemen: dasar, pengertian, dan masalah.* Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
Husein, Umar, (2003). *Metode riset bisnis.* Jakarta: Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama.
Hanafi, A., & Zulkifli, Z. (2018). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, *7*(2), 406-422.
Iskandar, M. R., & Akbar, I. R. (2026). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terha dap kinerja karyawan pada Pt Tumbuh Sukses Nastari Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, *4*(1), 763-775.
Ilham, M. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *7*(2).
Khoiriyah, (2009). Pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV.Aji Bali Jayawijaya Surakarta.
Keputusan Kepala BPN No. 17 Tahun 2020 tentang organisasi dan tata kerja kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional dan Kantor Pertanahan.
Keputusan Presiden No. 55 Tahun 1955 tentang urusan agraria diselenggarakan oleh dapartemen dalam Negeri.
Linda, K., Rosmala, D., & Tati, H. (2022). Pengaruh dukungan organisasi dan job embedednes terhadap kinerja karyawan Pt. Satya Mandala Pratama (Doctoral dissertation, Universitas Baturaja).
Mangkunegara, A.P. (2009). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Jakarta: Refika Aditama
Moeheriono. (2005). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi.* Jakarta: Ghalia Indonesia.
Narimawati, Umi. (2007). *Riset manajemen sumber daya manusia.* Jakarta: Agung Media.
Nitisemito, Alex S. (2012). Manajemen personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia), Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas. Jakarta: Ghalia Indonesia.
Prawirosentono, Suryadi. (2018). *Kebijakan kinerja karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, *3*(1), 21-30.
Robbins, Stephen P. (2006). Perilaku organisasi, Terjemahan. Drs. Benyamin Molan. PT. Indeks. Jakarta.
Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, *1*(3), 834-843.
Saydam G. (2000). Manajemen sumber daya manusia: human resources management. Jakarta: Djambatan.
Sari, A. R., & Sandi, M. K. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Monica Hijau Lestari Tangerang Selatan. *Jurnal ASIK: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen & Kependidikan*, *1*(3), 102-114.

Sedarmayanti. (2013). Manajemen sumber daya manusia : reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil (Cetakan 10). Badung : PT Refika Aditama.
Siagian, Sondang. P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
Sihombing. (2021). Pengaruh keterlibatan dalam pengambilan keputusan dan penilaian pada lingkungan kerja. Jakarta: In Media.
Sugiyono. (2010). Metode penelitian kuatitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
Singarimbun, Masri, dan Sofian Effendi. (2008). *Metode penelitian survei*, Jakarta: Pustaka LP3ES Indonesia
Simamora, Henry.(2006). *Manajemen sumber daya manusia, Edisi 2*. Yogyakarta: STIE YKPN.
Sinambela, Lijan Poltak. (2008). Manajemen sumber daya manusia, membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.
Sunyoto, Danang. (2013). Metodologi penelitian akuntansi. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
Supranto, J. (2000). Statistik teori dan aplikasi. Jilid 1. Jakarta: Penerbit Erlangga.
Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
Susanti, F., & Aesah, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja dan motivasi kerja sebagai variabel intervenng pada PT. Rakha Gustiawan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, *2*(2), 101-104.
Weni, M. E., Obon, W., & Transilvanus, V. E. (2023). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka
Wellem, I. (2018). Pengaruh beban kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Pintu Air Cabang Maumere,*Jurnal Projemen UNIPA Maumere*, *5*(2), 86-106.
Wisang, I. V., Transilvanus, V. E., & Mone, M. M. M. (2024). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Sikka. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 7(1), 82-88.