

PENGARUH KERJASAMA TIM, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI KANTOR KECAMATAN KEPOHBARU KABUPATEN BOJONEGORO

Angie Ratna Sukmawardhani¹, Riyadi Nuroho²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

angie.ratna17@gmail.com¹ , riyadi@untag-sby.ac.id²

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of teamwork, work discipline, and the work environment on the performance of employees at the Kepohbaru District Office, Bojonegoro Regency. Employee performance is a crucial factor in supporting the success of public services, given that employees play a direct role in providing services to the public. This study used a quantitative approach with descriptive methods. The population in this study was all 59 employees at the Kepohbaru District Office, Bojonegoro Regency. The sampling technique used was saturated sampling, so that the entire population became respondents. Data were collected through questionnaires structured based on the indicators of each variable and measured using a Likert scale. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis using SPSS version 2026, supported by validity tests, reliability tests, classical assumption tests, t-tests, F-tests, and coefficients of determination. The results showed that partially, teamwork had no significant effect on employee performance, while work discipline and the work environment had a significant effect. Simultaneously, teamwork, work discipline, and the work environment had a significant effect on employee performance. This research is expected to provide evaluation material and considerations for sub-district employees in efforts to improve employee performance and the quality of public services.

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menentukan dan menganalisis pengaruh kerjasama tim, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kepohbaru, Kabupaten Bojonegoro. Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam mendukung keberhasilan pelayanan publik, mengingat pegawai berperan langsung dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Kepohbaru, Kabupaten Bojonegoro, yang berjumlah 59 pegawai, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sehingga seluruh populasi menjadi responden. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dan diukur menggunakan skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 2026, didukung oleh uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kerjasama Tim tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, kerjasama Tim, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan evaluasi dan pertimbangan

Article history

Received: Januari 2026

Reviewed: Januari 2026

Published: Januari 2026

Plagiarism checker no 80

Prefix DOI :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) 4.0 [international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

bagi pegawai kecamatan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan kualitas pelayanan publik.

Kata kunci: Kerjasama Tim, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen utama dalam organisasi karena berperan sebagai penggerak seluruh aktivitas kerja. Keberhasilan organisasi, baik di sektor pemerintahan maupun swasta, sangat ditentukan oleh kualitas SDM yang dimiliki. SDM dipandang sebagai aset strategis yang harus dikelola secara optimal agar mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan berkelanjutan.

Pengelolaan SDM yang berkelanjutan tidak hanya berfokus pada pencapaian target organisasi, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan serta harapan pegawai. Manajemen SDM berkelanjutan merupakan strategi yang menyeimbangkan kepentingan organisasi dengan kebutuhan karyawan sehingga tercipta hubungan kerja yang harmonis dan produktif. Ismunandar (2022: 728) menyatakan bahwa pendekatan ini dapat mendorong tercapainya tujuan organisasi sekaligus meningkatkan kinerja pegawai secara berkesinambungan.

Dalam lingkungan pemerintahan, khususnya di Kantor Kecamatan Kepohbaru Kabupaten Bojonegoro, kinerja pegawai memiliki peran penting dalam menunjang kualitas pelayanan kepada masyarakat. Pegawai kecamatan berinteraksi langsung dengan masyarakat dalam berbagai urusan administrasi dan pelayanan publik. Kinerja pegawai yang optimal akan menghasilkan pelayanan yang cepat, tepat, dan memuaskan, sedangkan kinerja yang rendah dapat menghambat proses pelayanan dan menimbulkan keluhan masyarakat.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah kerjasama tim. Kerjasama tim merupakan proses bekerja bersama antarpegawai untuk mencapai tujuan yang sama melalui pembagian tugas yang jelas dan saling mendukung. Kerjasama yang efektif memungkinkan pekerjaan diselesaikan secara lebih efisien dibandingkan dengan pekerjaan individual. Maulana dan Yusuf (2024: 860) menyebutkan bahwa komunikasi, kepemimpinan, kepercayaan, kejelasan peran, serta dukungan organisasi menjadi faktor penting dalam keberhasilan kerjasama tim.

Selain kerjasama tim, disiplin kerja juga menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Pegawai dengan disiplin kerja yang baik cenderung bekerja secara teratur, konsisten, dan tepat waktu sehingga tujuan organisasi lebih mudah dicapai (Fahriezal Murad & Yantu, 2024: 34). Sastrohardiwiryo dalam Motivasi et al. (2024: 197) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan sikap karyawan yang menunjukkan ketaatan dan penghormatan terhadap seluruh aturan yang berlaku dalam organisasi.

Faktor lain yang turut memengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, baik secara fisik maupun nonfisik, dapat meningkatkan semangat dan fokus pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik seperti pencahayaan, suhu ruangan, serta fasilitas kerja, serta aspek nonfisik seperti hubungan kerja yang harmonis, pola komunikasi yang baik, kejelasan tugas, dan peluang pengembangan diri (Aria Millenia Lazuar et al., 2024: 45; Firman et al., 2024: 425). Lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan konsentrasi dan produktivitas pegawai. Pada organisasi pemerintahan, termasuk Kantor Kecamatan Kepohbaru Kabupaten Bojonegoro, kinerja pegawai menjadi penentu keberhasilan penyelenggaraan pelayanan publik sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan permasalahan seperti kurangnya kerjasama antarpegawai, rendahnya disiplin kerja, serta lingkungan kerja yang belum sepenuhnya kondusif. Selain itu, adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu terkait pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan adanya celah penelitian.

II. KAJIAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Edy Sutrisno (2021:80), manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian aktivitas yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta pendayagunaan tenaga kerja secara optimal guna mewujudkan tujuan organisasi sekaligus memenuhi kepentingan karyawan.

B. Kerjasama Tim

Hamiruddin et al. (2019:142) menyatakan bahwa kerjasama tim merupakan aktivitas sekelompok individu yang saling berkolaborasi untuk meraih tujuan bersama, di mana pelaksanaan tugas akan menjadi lebih efektif dan ringan apabila dilakukan secara kolektif dibandingkan secara individu. Menurut (Ibrahim et al., 2022: 48) menyatakan bahwa Indikator Kerjasama Tim sebagai berikut: Kerjasama, Kekompakan, dan Kepercayaan

C. Disiplin Kerja

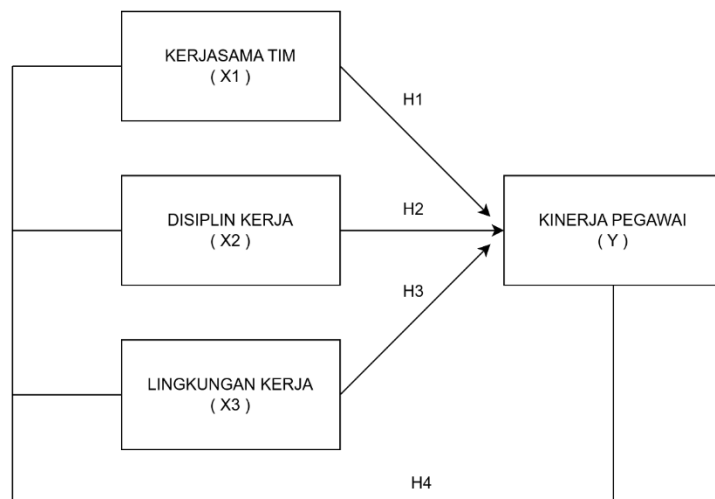
Menurut Yulandari dan Onsardi (2020:48), disiplin kerja merupakan upaya manajerial dalam memberikan pembinaan dan pengarahan kepada karyawan agar mampu memperbaiki perilaku kerja, menumbuhkan kesadaran akan pentingnya peraturan, serta meningkatkan kepatuhan terhadap ketentuan perusahaan dan norma sosial di lingkungan kerja. Menurut (Cahya et al., 2021:277), menyebutkan bahwa terdapat lima indikator Disiplin Kerja yakni: Ketepatan Waktu Kehadiran, Ketaatan terhadap Standart Kerja, Kepatuhan terhadap Peraturan, Tingkat Kepaswadaan, dan Bekerja Etis.

D. Lingkungan Kerja

Menurut Marisya (2022:553), lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada di sekitar tempat kerja, baik berupa aspek fisik maupun nonfisik, yang berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Menurut (Nur Safitri & Kasmari, 2022: 18), menyebutkan terdapat beberapa indikator dari lingkungan kerja fisik maupun non-fisik, sebagai berikut : Bangunan tempat kerja, Ketaatan terhadap standar kerja, Hubungan rekan kerja setingkat, Hubungan atasan dan karyawan.

E. Kinerja Pegawai

Menurut Ibrahim et al. (2021:316), kinerja pegawai dapat diartikan sebagai capaian hasil kerja individu dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, yang dipengaruhi oleh kemampuan, pengalaman, tingkat dedikasi, kesungguhan, serta pemanfaatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Indikator kinerja pegawai menurut (Hastuti, Sinring, dan Husein 2020:3) sebagai berikut : Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis :

Hipotesis penelitian adalah pernyataan yang mengandung dugaan atau prediksi mengenai hubungan antara dua atau lebih variabel yang akan diuji melalui penelitian. Berikut ini adalah hipotesis pada penelitian ini:

H1 : Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kepohbaru Kabupaten Bojonegoro.

H2 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kepohbaru Kabupaten Bojonegoro.

H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kepohbaru Kabupaten Bojonegoro.

H4 : Kerjasama Tim, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kepohbaru Kabupaten Bojonegoro.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif untuk menganalisis pengaruh kerjasama tim, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kepohbaru Kabupaten Bojonegoro. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kecamatan yang berjumlah 59 orang, dengan teknik pengambilan sampel sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan responden. Data penelitian diperoleh melalui kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dan diukur menggunakan skala Likert. Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS, yang didukung oleh uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2) untuk menguji pengaruh variabel secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel Penelitian	Rentang Nilai r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kerjasama Tim (X1)	0,720 - 0,855	0,2564	Seluruh Indikator Valid
Disiplin Kerja (X2)	0,773 - 0,853	0,2564	Seluruh Indikator Valid
Lingkungan Kerja (X3)	0,678 - 0,815	0,2564	Seluruh Indikator Valid
Kinerja Pegawai (Y)	0,652 - 0,864	0,2564	Seluruh Indikator Valid

Sumber: Output SPSS 2025

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh indikator pada variabel Kerjasama Tim (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel sebesar 0,2564. Dengan demikian, seluruh pernyataan dalam instrumen penelitian dinyatakan valid dan layak digunakan untuk analisis data lebih lanjut.

2. Uji Relibilitas

Tabel 2. Hasil Uji Relibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha (α)	Keterangan
Kerjasama Tim	0,883	Reliabel
Disiplin Kerja	0,934	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,898	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,898	Reliabel

Sumber: Output SPSS 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha, seluruh variabel penelitian menunjukkan nilai α lebih besar dari 0,60. Variabel Kerjasama Tim memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,883, Disiplin Kerja sebesar 0,934, Lingkungan Kerja sebesar 0,898, dan Kinerja Pegawai sebesar 0,898. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel, sehingga konsisten dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data untuk analisis pada tahap selanjutnya.

3. Uji Normalitas

Berikut ini hasil dari uji normalitas dengan perhitungan statistic *Kolmogorov-Smirnov* yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

N		59
Normal parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.22512127
Most extreme differences	Absolute	.109
	Positive	.079
	Negatif	-.109
Test Statistic		.109
Asymp.sig (2-tailed)		0.78

Sumber: Output SPSS 2025

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,78. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

4. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandar- ized B	Coefficie nts Std.error	Standardiz ed Coefficient s Beta	T	sig
(Constant)	4.104	1.438		2.855	.006
Kerjasama Tim	.107	.112	.287	.959	.342
Disiplin Kerja	-.036	.066	-.132	-.544	.589
Lingkungan Kerja	-.115	.072	-.368	-1.595	.117

Sumber: Output SPSS 2025

Berdasarkan hasil analisis pada tabel uji heteroskedastisitas, diperoleh bahwa nilai sig X1 (0.342), X2 (0.589) dan X3 (0.117) untuk seluruh variabel independen > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi adanya heteroskedastisitas.

5. Uji Autokolerasi

Tabel 5. Hasil Uji Autokolerasi

Model	R	Adjusted R R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin - Watson
1	.865	.748	2.285	1.875

Sumber: Output SPSS 2025

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh bahwa nilai Durbin-Watson 1.875. Hal ini menunjukkan bahwa $DU < DW < 4-DU = 1.6875 < 1.875 < 2.3125$, sehingga hal ini tidak ada Autokorelasi pada variabel penelitian ini.

6. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized B	Coefficients Std.error	Standardized Coefficients Beta	T	sig
(Constant)	6.449	2.255		2.860	.006
Kerjasama Tim	.091	.175	.081	.520	.605
Disiplin Kerja	.244	.103	.300	2.380	.021
Lingkungan Kerja	.517	.113	.549	4.574	.000

Sumber: Output SPSS 2025

Berdasarkan hasil hitungan diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda yang signifikan sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$
$$Y = 6.449 + 0,091X_1 + 0,244X_2 + 0,517X_3$$

1. Nilai koefisien Kerjasama Tim bernilai positif, menunjukkan pengaruh positif yang kuat terhadap Kinerja Pegawai (Y). Setiap peningkatan satu satuan pada Kerjasama Tim (X1) akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,091 dengan asumsi variabel lain tetap.
2. Nilai koefisien Disiplin Kerja bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan positif antara Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) peningkatan satu satuan pada Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,244 dengan asumsi variabel lain tetap.

3. Nilai koefisien Lingkungan Kerja (X_3) bernilai positif, menunjukkan pengaruh positif yang kuat terhadap Kinerja Pegawai (Y). Setiap peningkatan satu satuan pada Lingkungan Kerja (X_3) akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,517 dengan asumsi variabel lain tetap.

7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	Adjusted R R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865	.748	2.285

Sumber: Output SPSS 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, diperoleh nilai R^2 sebesar 0,735. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebesar 74,8% perubahan kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kerjasama tim (X_1), disiplin kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3). Sementara itu, 25,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian yang tidak dianalisis dalam studi ini.

8. Uji F (Simultan)

Tabel 8. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Surn of squares	Df	Mean square	F	sig
Regression	854.222	3	284.741	54.535	.000
Residual	287.168	55	5.221		
Total	1141.390	58			

Sumber: Output SPSS 2025

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 serta nilai F hitung sebesar 54,535 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,162. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan dan secara simultan variabel Kerjasama Tim (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak.

9. Uji t (Parsial)

Tabel 9. Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized B	Coefficients Std.error	Standardized Coefficients Beta	T	sig
(Constant)	6.449	2.255		2.860	.006
Kerjasama Tim	.091	.175	.081	.520	.605
Disiplin Kerja	.244	.103	.300	2.380	.021
Lingkungan Kerja	.517	.113	.549	4.574	.000

Sumber: Output SPSS 2025

Pada tingkat signifikansi 5%, diperoleh nilai t tabel sebesar 2,396 berdasarkan perhitungan $t(0,025; 55)$.

- Kerjasama Tim (X_1) memiliki nilai t hitung $0,520 < 2,396$ dan signifikansi $0,605 > 0,05$, sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Disiplin Kerja (X_2) memiliki nilai t hitung $2,380 < 2,396$ dengan signifikansi $0,021 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Lingkungan Kerja (X_3) memiliki nilai t hitung $4,574 > 2,396$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

V. PENUTUP

Simpulan:

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian mengenai Pengaruh Kerjasama Tim (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Kecamatan Kepohbaru Kabupaten Bojonegoro, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t), variabel Kerjasama Tim (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Kecamatan Kepohbaru Kabupaten Bojonegoro.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t), variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Kecamatan Kepohbaru Kabupaten Bojonegoro.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t), variabel Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Kecamatan Kepohbaru Kabupaten Bojonegoro.
4. Secara parsial, hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan Kerjasama Tim tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kepohbaru Kabupaten Bojonegoro.

Saran:

Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul “Pengaruh Kerja Sama Tim, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kepohbaru Kabupaten Bojonegoro”, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Meskipun variabel Kerja Sama Tim tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kerja sama tetap memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran aktivitas organisasi. Oleh karena itu, pimpinan disarankan untuk tetap memperkuat budaya kerja kolaboratif melalui pelatihan kerja tim, peningkatan komunikasi lintas bagian, serta kegiatan team building guna membangun rasa saling percaya, soliditas, dan dukungan antarsesama pegawai.
2. Variabel Disiplin Kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, pihak manajemen disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan penerapan sistem disiplin kerja yang jelas, adil, dan konsisten. Pemberian penghargaan (reward) bagi pegawai yang disiplin serta penerapan sanksi sesuai peraturan bagi pelanggaran yang terjadi dapat menjadi langkah evaluatif untuk menjaga dan meningkatkan kedisiplinan kerja.
3. Lingkungan Kerja juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, instansi diharapkan terus memperhatikan dan meningkatkan kondisi lingkungan kerja, baik dari aspek fisik seperti fasilitas kerja, tata ruang, kebersihan, dan kenyamanan kantor, maupun aspek nonfisik seperti hubungan kerja yang harmonis dan komunikasi yang kondusif, sehingga dapat menunjang peningkatan kinerja pegawai secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, S. D. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Babelan. *Jurnal Administrasi Publik*, 12(1), 77-90.
- Caraka, R. N., & Azis, A. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 45-58.
- Firman, A., Suryana, I., & Rahman, F. (2024). Faktor-faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai. *Jurnal Riset Administrasi dan Manajemen*, 2(2), 425-438.
- Fahriezal Murad, M., & Yantu, I. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. *JAMBURA*, 7(1).
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (Edisi 10). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hambali, H., & Zahro, M. (2023). Efektivitas kinerja pegawai aparatur sipil negara. *JPAP: Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, 8(2), 292-306.
- Hasanah, N. A., & Lahat, M. A. (2024). Pengaruh kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(1), 101-115.
- Hidayat, A. (2019). Hubungan kerja sama tim dengan kinerja pegawai pada instansi pemerintahan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 6(2), 88-96.
- Ibrahim, A., Rahman, R., & Sari, N. (2022). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 14(1), 45-52.

- Ismunandar. (2022). Keseimbangan kehidupan kerja melalui manajemen SDM berkualitas. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, 7(1), 728-729.
- Lazuar, A. M., Putri, S. A., & Kurniawan, T. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Optimal*, 4(3), 66-75.
- Maulana, R., & Yusuf, M. A. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(3), 860-870.
- Marisya. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(3), 553-576.
- Pratiwi, R., & Pemasari, D. (2022). Disiplin kerja sebagai wujud kepatuhan pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 9(2), 105-115.
- Siagian, H. (2020). Pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 7(1), 66-74.
- Tampubolon, H., et al. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kerjasama terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 7(2), 120-135.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik.