

## ***The Effect Of Work Environment And Work Discipline On Employee Performance At The Population And Civil Registration Office Of Karawang Regency***

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang**

**Haerul Anzani<sup>1\*</sup>, Suroso<sup>2</sup>, Maman Mulya Karnama<sup>3</sup>**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang<sup>1,2,3</sup>

[mn19.haerulanzani@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:mn19.haerulanzani@mhs.ubpkarawang.ac.id)<sup>1</sup>, [suroso@ubpkarawang.ac.id](mailto:suroso@ubpkarawang.ac.id)<sup>2</sup>,

[mamanmulya@ubpkarawang.ac.id](mailto:mamanmulya@ubpkarawang.ac.id)<sup>3</sup>

\* *Corresponding Author*

---

#### **ABSTRACT**

This research aims to determine the partial and simultaneous influence between the work environment and labor discipline on the performance of employees of the population and civil registry of Karawang district. The method used in this study is the quantitative method. This research was conducted at the Department of Population and Civil Registration of Karawang Regency. The sample of this study amounted to 40 employees of the Department of Population and Civil Registration of Karawang Regency. The sampling technique in this study used a saturated sampling method. The analysis model used in this study is a multiple linear regression analysis model using an f test and a t test with a 5% significance level. The results showed that there was a partial influence between the work environment on employee performance with t table values ( $3.143 > 1.686$  or  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ). While there is a partial effect of labor discipline on employee performance with t table ( $4.090 > 1.686$ ).

**Keywords:** *Work Environment, Work Discipline, Performance*

#### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh parsial maupun simultan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten karawang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang. Sampel penelitian ini berjumlah 40 pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel jenuh. Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi linier berganda menggunakan uji f dan uji t dengan taraf signifikansi 5%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai t tabel ( $3,143 > 1,686$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ). Sedangkan terdapat pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan t tabel ( $4.090 > 1,686$ ).

**Kata Kunci :** Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja

#### **1. Pendahuluan**

Semua lembaga pemerintah harus memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui manajemen dan pengoptimalan sumber daya manusia. Pegawai adalah bagian penting dari organisasi, sebagai akibatnya pengelolaan sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari mereka. Pekerja memiliki peran strategis dalam organisasi, seperti berpikir, merencanakan, dan mengawasi operasi organisasi. Karena karyawan merupakan bagian penting dari segala aktivitas perusahaan, perusahaan harus mempertimbangkan kebutuhan unik setiap karyawan. Bagaimana pekerjaan yang efektif dan efisien dapat dikendalikan dan dinilai selalu

dipertimbangkan oleh perusahaan yang sedang berkembang, sehingga memungkinkan pengukuran kinerja karyawan menjadi lebih mudah dilakukan (Haedar et al., 2022).

Kinerja karyawan adalah output kualitas dan kuantitas tinggi dari pekerja karena memenuhi tugas mereka sebagaimana ditetapkan oleh bisnis kepada orang-orang. Kinerja sangat berharga karena dapat membantu strategi perusahaan dalam jangka panjang dan membantu penilaian, pengendalian, dan peningkatan produktivitas. (Susanti & Mardika, 2021). Berikut peneliti sajikan data penilaian kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang.

**Tabel 1. Capaian Kinerja Pegawai Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab.Karawang**

No	Sasaran Strategis/Sasaran	Indikator Kinerja	Target Awal	Target Perubahan
1	Pelayanan Administrasi Kependudukan	Pelayanan Penerbitan Kartu Keluarga	100%	90%
		Cakupan Perekaman KTP-el	100%	90%
		Cakupan Kepemilikan Akta Kelahiran	100%	90%

Sumber: Disduk Catpil Karawang

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa seluruh capaian kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang belum mencapai tingkat maksimal, dengan pencapaian target rata-rata 90%. oleh karena itu Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang harus mampu memberikan fasilitas dalam lingkungan dan memberikan dukungan untuk tercapainya kedisiplinan dalam bekerja sehingga tercapai juga kinerja yang baik bagi perusahaan/ instansi.

Lingkungan kerja sangat penting untuk bagaimana karyawan melakukan pekerjaan mereka. Jika karyawan dapat melakukan pekerjaan mereka dengan ideal, sehat, aman, dan nyaman tempat kerja mereka akan sangat baik, mereka akan mampu melakukan pekerjaan mereka dengan baik dan memadai (Sunarno, 2021). Aspek lingkungan kerja menunjukkan fasilitas yang secara keseluruhan dinilai cukup memadai, tetapi masih mengindikasikan kebutuhan akan perbaikan serta peningkatan pada beberapa aspek tertentu. Terdapat temuan bahwa beberapa fasilitas belum mencapai standar yang diharapkan, terutama pada aspek pelayanan kepada masyarakat. Fasilitas yang termasuk dalam temuan tersebut meliputi ruang kerja yang terlalu sempit, toilet yang kurang memadai, dan pentingnya peningkatan keamanan.

Disiplin kerja adalah cara manajer berbicara dengan staf untuk membuat mereka siap merubah perilaku dan memperluas kesadaran mereka untuk mematuhi standar sosial dan peraturan perusahaan yang berlaku (Ferawati, 2017). Selain disiplin kerja yang dinilai dari absensi, disiplin kerja juga dilihat dari ketepatan waktu masuk kerja. Berdasarkan pengamatan masih terdapat pegawai masuk keluar kantor belum pada waktunya dan terkadang pegawai lupa untuk melakukan absensi.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten karawang.

## 2. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan alat analisis regresi liner berganda. Tempat penelitian ini dilaksanakan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang yang berlokasi di Jl. Surotokunto No. KM. 7, Warungbambu, Kec. Karawang Timur., Karawang, Jawa Barat 41371. Target/Subjek Penelitian Dalam penelitian ini sumber data yang diambil yaitu data primer dan sekunder. Dan

data kuantitatif yaitu dengan cara menyebar kuesioner pada pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten karawang.

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam studi ini adalah:

#### 1. Wawancara

Wawancara memiliki peranan penting sebagai teknik pengumpulan data dalam studi pendahuluan, yang memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi permasalahan yang akan diteliti serta mendalami pemahaman tentang responden, terutama ketika jumlah respondennya terbatas atau sedikit.

#### 2. Kuesioner

Kuesioner dilaksanakan melalui penyebaran serangkaian pernyataan atau pertanyaan yang tertulis untuk dijawab oleh responden.

Kuesioner melibatkan penyajian sejumlah pernyataan maupun pertanyaan tertulis kepada responden yang selanjutnya diharapkan untuk memberikan jawaban atau tanggapan terhadapnya.

#### 3. Observasi

Observasi ialah teknik yang dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung pada kondisi kelengkapan, seperti lingkungan kerja atau ruang kerja. Pengamatan ini dilaksanakan guna mengetahui penentuan faktor-faktor yang pantas untuk didukung dengan pendekatan lain seperti kuesioner dan wawancara dalam rangka penilaian kinerja pegawai.

Populasi studi ini terdiri dari 40 pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang. Teknik *sampling* yang diaplikasikan ialah sampel jenuh (total sampling) di mana seluruh populasi pegawai tersebut diambil untuk dijadikan sampel. Sehingga, jumlah sampel pada studi ini ialah 40 orang pegawai instansi tersebut.

### 3. Hasil Dan Pembahasan

#### Hasil Penelitian

##### 1. Uji Validitas

Data yang dapat dipercaya sesuai dengan fakta disebut validitas. Data empiris (teramati) yang dikumpulkan dari penelitian dengan kriteria valid. Validitas data menunjukkan seberapa tepat perbedaan antara data nyata objek dan data yang dapat dikumpulkan di dalamnya. Peneliti mengecek skor item pada nomor item untuk menetapkan nilai validitas item, apapun yang tidak lolos tidak akan dilihat lagi.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)**

	Indikator	r hit	R tabel	Ket
X1	X1P.1	0,784	0,361	Valid
	X1P.2	0,832	0,361	Valid
	X1P.3	0,736	0,361	Valid
	X1P.4	0,849	0,361	Valid
	X1P.5	0,720	0,361	Valid
	X1P.6	0,599	0,361	Valid
	X1P.7	0,583	0,361	Valid
	X1P.8	0,809	0,361	Valid
	X1P.9	0,778	0,361	Valid
	X1P.10	0,659	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2023

Dari hasil uji, terbukti bahwa seluruh item perangkat telah tervalidasi dan koefisien korelasi dihitung menggunakan analisis korelasi komputer (SPSS-26).

**Tabel 3. Hasil Uji Validasi Variabel Disiplin Kerja (X2)**

	Indikator	r hit	R tabel	Ket
X2	X2P.1	0,088	0,361	Valid
	X2P.2	0,653	0,361	Valid
	X2P.3	0,827	0,361	Valid
	X2P.4	0,839	0,361	Valid
	X2P.5	0,716	0,361	Valid
	X2P.6	0,808	0,361	Valid
	X2P.7	0,787	0,361	Valid
	X2P.8	0,780	0,361	Valid
	X2P.9	0,696	0,361	Valid
	X2P.10	0,831	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2023

Dari hasil uji, terbukti bahwa seluruh item perangkat telah tervalidasi dan koefisien korelasi dihitung menggunakan analisis korelasi komputer (SPSS-26).

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Varibel Kinerja Pegawai (Y)**

	Indikator	r hit	R tabel	Ket
Y	Y1P.1	0,814	0,361	Valid
	Y1P.2	0,699	0,361	Valid
	Y1P.3	0,741	0,361	Valid
	Y1P.4	0,750	0,361	Valid
	Y1P.5	0,805	0,361	Valid
	Y1P.6	0,845	0,361	Valid
	Y1P.7	0,768	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2023

Perangkat yang diperiksa telah menunjukkan hal itu koefisien korelasi telah ditentukan dengan analisis korelasi dengan bantuan komputer (SPSS-26) dan bahwa setiap item perangkat dianggap validasi atau valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Mengidentifikasi kekokohan instrumen adalah tujuan utama dari uji reliabilitas. Alat dianggap reliabel jika menghasilkan hasil yang konsisten. atau memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Ini berarti bahwa, setelah diuji pada subjek lain dan pada waktu yang berbeda, instrumen tersebut akan memberikan hasil yang sama. " Instrumen yang dapat diandalkan memiliki koefisien alfa lebih dari 0,6 menurut metode Corombach. Nilai alpha kemudian dibandingkan dengan angka kritis reliabilitas. Jika alfa Corombach lebih dari 0,60, alat yang digunakan untuk variabel dianggap handal atau reliabel.

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas**

No Item	Variabel	Coronbach's Alpha	Ket Nilai Coronbach's Alpha	Ket
1	Lingkungan Kerja (X1)	0,903	0,60	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X2)	0,898	0,60	Reliabel
3	Kinerja (Y)	0,889	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2023

Seperti dapat dilihat pada Tabel 5 masing-masing dari yang disebutkan di atas dalam analisis ini adalah " yakin akan keakuratannya; nilai alpha Coronbach ( $\alpha$ ) 0,6 atau lebih tinggi."

## 3. Uji Normalitas

Jika data tampaknya dikumpulkan Uji normalitas dapat dilakukan pada populasi apakah anggotanya mengikuti distribusi normal untuk mengonfirmasi hal ini (Nuryadi et al., 2017). Menurut definisi, distribusi normal, modus, median, dan mean berada di pusat. Pengujian normalitas digunakan guna memverifikasi tingkat kenormalan distribusi data. Dalam langkah ini, digunakan rumus Kolmogorov-Smirnov dalam aplikasi SPSS for Windows, dengan nilai

signifikansi sebagai tolak ukur. Apabila nilai-p > 0,05, atau nilai-p < 0,05, maka mampu dikategorikan bahwa data tersebut mengikuti distribusi normal atau tidak.

**Tabel 6. Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	2.39239336
	Most Extreme Differences	
	Absolute	0.082
	Positive	0.076
	Negative	-0.082
Test Statistic		0.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2023

Nilai residual berdistribusi normal, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 1.6. karena alfa 0,200 secara statistik signifikan (alfa 0,05).

**4. Uji Multikolinieritas**

Pengujian multikolinieritas dilakukan guna menentukan hubungan antara variabel bebas pada model regresi (Ghozali, 2016). Pada pengujian koefisien, t hitung kurang dari t tabel, dan standar error cukup besar. Terbukti, variabel dependen berpengaruh pada variabel independen, atau bahwa tak ada korelasi linier antara keduanya

**Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.652	2.859	2.326	0.026		
	Lingkungan Kerja (X1)	0.251	0.080	0.387	3.143	0.003	0.656
	Disiplin Kerja (X2)	0.326	0.080	0.504	4.090	0.000	0.656

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2023

Seperti terlihat pada Tabel 7 baik nilai tolerance maupun nilai VIF > 0,10, menunjukkan bahwa tak ada korelasi antara parameter bebas. Tidak adanya multikolinieritas ini mengkonfirmasi hasil model regresi tersebut.

**5. Uji Heteroskedastisitas**

Hasil dari uji heteroskedastisitas akuntan dengan abs\_res

**Tabel 8. Uji Heteroskedastisitas  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Standardized Coefficients		t	Sig.
		Beta			
1	(Constant)	5.277	1.701	3.103	0.004
	Lingkungan Kerja (X1)	-	0.048	-0.159	-
	Disiplin Kerja (X2)	0.039	-	0.826	0.414
		-	0.047	-0.199	-
		0.049	-	1.034	0.308

a. Dependent Variable: Abs\_res

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2023

Tabel 8 dari data di atas mengindikasikan tidak ditemukannya bukti heteroskedastisitas yang dapat terdeteksi, sebab semua probabilitas untuk variabel independen melebihi nilai 0,05. Menurut temuan tersebut, tes mampu dianggap benar dan akurat.

## 1. Analisis Regresi Berganda

Data analisis regresi berganda diaplikasikan pada studi ini guna membandingkan berapa banyak variabel yang tampil independen mempengaruhi variabel dependen. Hasil SPSS yang digunakan adalah:

**Tabel 9. Analisis Regresi Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.652	2.859		2.326	0.026
	Lingkungan Kerja (X1)	0.251	0.080	0.387	3.143	0.003
	Disiplin Kerja (X2)	0.326	0.080	0.504	4.090	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2023

Persamaan regresi untuk uji regresi ini terbentuk seperti yang ditunjukkan dalam tabel di atas:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 6,652 + 0,251X_1 + 0,326X_2$$

Model dapat ditunjukkan sebagai berikut:

1. Konstan (a) sebesar 6,652 menunjukkan bahwa jika variabel bebas lingkungan kerja serta disiplin kerja tetap, maka variabel terikat kinerja pegawai sebesar 6,652 satuan.
2. Koefisien variabel lingkungan kerja (X1) ialah 0,251, mengindikasikan temuan pengaruh positif searah pada koefisien variabel lingkungan kerja. Artinya, nilai kinerja pegawai meningkat seiring dengan nilai lingkungan kerja.
3. Nilai koefisien variabel disiplin kerja senilai 0,326 mengindikasikan korelasi yang baik antara nilai disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Variabel bebas yang mencakup lingkungan kerja serta disiplin kerja berdampak positif pada kinerja pegawai (Y).

## 2. Uji t (parsial)

Pengukuran pengaruh lingkungan kerja serta disiplin kerja pada kinerja pegawai secara individual (parsial) dapat dilakukan melalui penggunaan uji t.

**Tabel 10. Uji t (Uji Parsial)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.652	2.859		2.326	0.026
	Lingkungan Kerja (X1)	0.251	0.080	0.387	3.143	0.003
	Disiplin Kerja (X2)	0.326	0.080	0.504	4.090	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2023

Variabel lingkungan kerja dihitung dengan nilai t hitung 3,143 dengan tingkat signifikansi 0,003. Selain itu, dilakukan perbandingan tingkat signifikansi 5% antara nilai t hitung terhadap tabel, yang mana menghasilkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel (3,143 > 1,686). Oleh karena itu, H02 ditolak dan Ha2 diterima, mengindikasikan adanya dampak lingkungan kerja pada kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang.

Untuk variabel disiplin kerja nilai t hitung senilai 4.090 yang mana tingkat signifikan senilai 0,000, dibandingkan dengan nilai t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 5% sebesar 1,686. (4,090 > 1,686, atau t hitung > t tabel). Karena itu, Ha2 diterima dan H02 ditolak, mengindikasikan adanya dampak disiplin kerja pada kinerja pegawai dalam instansi tersebut.

### 3. Uji F (Simultan)

Pengujian kemampuan lingkungan kerja serta disiplin kerja secara bersamaan dalam menjelaskan kinerja dapat dilakukan dengan pengaplikasian uji f. Menurut Ghozali (2018: 79), proses pengujian dilaksanakan pada level signifikansi  $< 0,05$  melalui perbandingan nilai F hitung terhadap F tabel.

**Tabel 11. Uji Simultan**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	383.157	2	191.578	31.755	.000 <sup>b</sup>
	Residual	223.218	37	6.033		
	Total	606.375	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2023

Berdasarkan data yang tertera, didapat nilai F hitung senilai 31,755 dengan level signifikansi 0,000, dan nilai F tabel senilai 3,245. Diketahui pula bahwa F hitung  $>$  F tabel (31,755  $>$  3,245) dan level signifikansi F lebih besar dari alpha ( $0,000 < 0,05$ ). Maka,  $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  diterima, mengindikasikan adanya dampak yang signifikan dari lingkungan kerja serta disiplin kerja pada kinerja pegawai.

### 4. Uji koefisien determinasi

Antara dan termasuk 1 ( $R^2$ ) dimungkinkan untuk koefisien determinasi.  $R^2$  lebih kecil dari nilai variabel bebas sangat terbatas karena kelemahan  $R^2$ . Jika nilai  $R^2$  disesuaikan lebih dekat dengan satu (1), maka kemampuan model akan meningkat. (Ghozali, 2018: 286).

**Tabel 12. Uji Koefisien Determasi.**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795 <sup>a</sup>	0.632	0.612	2.456

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2023

Mengacu pada data yang tersaji, hasil analisis menggunakan SPSS menghasilkan koefisien determinasi ( $R^2$ ) senilai 0,795. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa variasi kinerja pegawai (Y) bisa diperoleh dari faktor-faktor lingkungan kerja (X1) serta disiplin kerja (X2). Sisanya mendapatkan pengaruh dari faktor-faktor yang bukan termasuk pada model studi ini.

### Pembahasan

1. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena bernilai positif, semakin baik lingkungan kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.
2. Berdasarkan hasil diketahui bahwa disiplin kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai karena semakin tinggi disiplin kerja maka akan semakin meningkat kinerja pegawai tersebut.
3. Secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang.

Jadi berdasarkan hasil penelitian lingkungan kerja dan disiplin kerja sama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

#### 4. Penutup

##### Kesimpulan

1. Lingkungan kerja bernilai positif terhadap kinerja sehingga semakin bagus lingkungan kerja maka akan semakin meningkat kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang.
2. Disiplin kerja juga bernilai positif terhadap kinerja sehingga semakin bagus disiplin kerja maka akan semakin meningkat kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang.
3. Lingkungan kerja dan Disiplin kerja bernilai positif terhadap Kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang, Sehingga semakin bagus Lingkungan kerja dan Disiplin kerja maka akan semakin meningkat Kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang.

##### Implikasi

1. Berdasarkan indikator pada lingkungan kerja, maka sebaiknya Dinas Kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Karawang harus ditingkatkan lagi fasilitasnya dalam lingkungan kerja agar kinerja pegawai lebih optimal lagi dalam menunjukkan pekerjaan.
2. Berdasarkan indikator pada variabel disiplin kerja, maka sebaiknya Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang memberikan pengarahan kepada pegawai untuk selalu disiplin dalam pekerjaan.
3. Berdasarkan indikator pada variabel kinerja pegawai, maka sebaiknya Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang untuk bisa lebih memberikan kebebasan kepada pegawai untuk bisa mengembangkan kreativitas setiap pegawai dalam menjalankan pekerjaan.

##### Daftar Pustaka

- Ahmad, G. N. (2018). *Manajemen Operasi* (Retno Ayu Kusumaningtyas (ed.)).
- Akbar, S. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kerja. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Amirullah. (2015). *Manajemen Strategi Teori, Konsep, Kinerja (1st ed.)*. Mitra Wacana Media.
- Ardhianti, U., & Susanty, A. I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Suatu Perusahaan Di Jakarta. *Jurnal Menara Ekonomi : Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 6(3), 98–105. <https://doi.org/10.31869/me.v6i3.2131>
- Ataunur, I., & Ariyanto, E. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk. *Telaah Bisnis*, 16(2), 135–150. <https://doi.org/10.35917/tb.v16i2.33>
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*.
- Diah Indriyani Suwondo, E. M. S. (2015). *Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan*.
- Edi, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Fahmi, I. (2011). *Manajemen Kinerja*.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora*, 5(1), 1–131. [http://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNurPratama\\_12808144059.pdf](http://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNurPratama_12808144059.pdf)
- Haedar, M., Marpaung, N. N., & Ardista, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada SMK Tunas Jakasampurna. *Parameter*, 7(1), 41–56. <https://doi.org/10.37751/parameter.v7i1.186>
- Hasibuan, D. H. M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Perkasa.
- Irawan, Kusjono, & Suprianto. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong Doni. *Jurnal Ilmiah*

- Mahasiswa (JIMAWA)*, Vol. 1, No.3, November 2021 (176-185) DOI: [Http://Dx.Doi.Org/DOI: 10.32493/jmw.v1i3.15117](http://dx.doi.org/10.32493/jmw.v1i3.15117) p-ISSN:, 1(3), 176–185. <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i3.15117>
- Ismanto, J. (2020). *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa “Prodi Akuntansi S-1.”* UNPAM PRESS.
- Khaeruman. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. CV. AA RIZKY.
- Novi, C., Friandi, S. Z., & Wiliam, G. (2019). Faktor Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja. In *Faktor Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kontribusi Kinerja Karyawan Pada Pt. Garuda Angkasa Bandara Soekarno Hatta* (Vol. 5, Issue 1).
- Novriani Gultom, H., & Nurmaysaroh. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191–198. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Purnawijaya, F. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 di Surabaya Fregrace Meissy Purnawijaya. *Jurnal Agora*, 7(1), 6.
- Putri, A., Suroyo, & Noviarini, T. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Cibinong Kecamatan Jatiluhur Kabupaten Purwakarta. *Al-Misbah*, 3(1), 143–154.
- Rahayu, K., Srihastuti, E., & Ni’am, M. A. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Pada Rumah Sakit Umum daerah Kota Semarang). *Journal of Management*, 3(3), 182–192.
- Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Untuk Praktik*. rajawali press.
- Saefudin, I. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Teluk Jambe Timur Kabupaten Karawang*. 20.
- Sarinah, S.Ag, M, P. (2017). *Pengantar Manajemen*. CV. Budi Utama.
- Sedarmayanti. (2017). *Bedah Buku Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya*. [http://staff.uny.ac.id/sites/default/file/PERANCANGAN\\_SDM\\_](http://staff.uny.ac.id/sites/default/file/PERANCANGAN_SDM_)
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Sunarno, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat. *Kinerja*, 3(02), 230–244. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i02.1554>
- Supomo, R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Mahasiswa dan Umum*. Yrama Widya.
- Susanti, & Mardika, N. H. (2021). Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sat Nusapersada Tbk. *SCIENTIA JOURNAL : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3. [https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia\\_journal/article/view/3066](https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/3066)
- Umi Farida, S. H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. unpo press Jalan budi utomo.
- Wijaya, T. (2013). *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis : Teori dan Praktik (1st ed )*. Graha Ilmu.
- Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Yusuf, H. F. A., & Maliki, B. I. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (E. Tiur (ed.)).