

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Bandar Udara Silampari Lubuklinggau

Tarisa Seven Febrina

Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bina Insan

Email : tarisasevenfebrina@gmail.com

Abstrak

Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi, khususnya pada instansi pelayanan publik yang menuntut profesionalisme, kedisiplinan, serta ketepatan waktu. Kantor Bandar Udara Silampari Lubuklinggau sebagai salah satu unit pelayanan transportasi udara memiliki tanggung jawab besar dalam menjamin kelancaran operasional penerbangan dan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Bandar Udara Silampari Lubuklinggau. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai yang berjumlah 69 orang, dengan teknik sampel jenuh, dan sebanyak 32 responden mengisi kuesioner secara lengkap. Data dianalisis menggunakan Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada instansi pelayanan publik sektor transportasi udara.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai, Pelayanan Publik*

Abstract

Employee performance is a crucial factor in determining organizational success, particularly in public service agencies that demand professionalism, discipline, and punctuality. The Silampari Lubuklinggau Airport Office, as an air transportation service unit, has a significant responsibility in ensuring smooth flight operations and quality service to the public. This study aims to analyze the influence of work discipline and the work environment on employee performance at the Silampari Lubuklinggau Airport Office. This study uses a quantitative approach with a survey method. The study population was all 69 employees, with a saturated sampling technique, and 32 respondents completed the questionnaire completely. Data were analyzed using Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM). The results showed that work discipline had a positive and significant effect on employee performance, while the work environment did not significantly influence employee performance. Simultaneously, work discipline and the work environment did not significantly influence

employee performance. This finding confirms that work discipline is a dominant factor in improving employee performance in public service agencies in the air transportation sector.

Keywords: *Work Discipline, Work Environment, Employee Performance, Public Service*

Pendahuluan

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi pendidikan sangat penting karena SDM merupakan aset utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Proses pengembangan SDM melibatkan berbagai tahap manajemen seperti perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan pengembangan, serta evaluasi kinerja yang harus dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan. Pengembangan SDM bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap pegawai agar dapat berkontribusi optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Setiap organisasi, baik pemerintah maupun swasta, harus mampu membangun sistem kerja yang mendorong produktivitas, disiplin, dan tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya (Tarbiyah et al., 2019).

Kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis atau keterampilan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang berpengaruh antara lain disiplin kerja, motivasi, dan tanggung jawab, sedangkan faktor eksternal dapat berupa lingkungan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi. Disiplin kerja menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan tinggi rendahnya kinerja seseorang pegawai. Kedisiplinan mencerminkan sejauh mana pegawai mematuhi peraturan dan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Arista et al., 2022) Tanpa adanya kedisiplinan, organisasi tidak akan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan karena rendahnya konsistensi dan kesadaran kerja dari pegawai (Awaludin et al., 2025).

Selain disiplin kerja, lingkungan kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, aman, dan mendukung akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan serta memotivasi pegawai untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan nonfisik. Lingkungan kerja fisik meliputi pencahayaan, suhu ruangan, tata letak peralatan, dan kebersihan, sedangkan

lingkungan kerja nonfisik mencakup hubungan antar rekan kerja, dukungan pimpinan, serta suasana kerja yang harmonis. Kondisi lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat kerja, loyalitas, serta rasa memiliki terhadap organisasi (Anggraeni, 2024).

Konteks organisasi pemerintahan seperti Kantor Bandar Udara Silampari Lubuklinggau, disiplin kerja dan lingkungan kerja menjadi dua faktor yang sangat penting untuk diperhatikan. Sebagai instansi di bawah naungan Kementerian Perhubungan Republik Indonesia, kantor bandara memiliki tanggung jawab besar dalam memberikan pelayanan publik di bidang transportasi udara. Pelayanan penerbangan yang aman, tertib, dan tepat waktu sangat bergantung pada kinerja pegawai yang disiplin serta lingkungan kerja yang mendukung kelancaran operasional bandara. Penelitian (Sari, 2022) menegaskan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai sektor publik, khususnya dalam bidang pelayanan masyarakat.

Pelayanan publik menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja nonfisik seperti komunikasi dan kerja sama tim memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan faktor fisik terhadap peningkatan kinerja (Ferdiyatmoko, 2023). Artinya, aspek hubungan sosial di tempat kerja perlu mendapatkan perhatian yang sama pentingnya dengan fasilitas fisik. Lingkungan yang harmonis dapat menciptakan rasa kebersamaan dan memperkuat solidaritas antarpegawai.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, namun hasil penelitian menunjukkan adanya perbedaan temuan pada berbagai konteks organisasi (Pramono et al., 2023) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian (Putra & Agustina, 2025) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai bersifat kontekstual dan perlu dikaji lebih lanjut pada setiap organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Bandar Udara Silampari Lubuklinggau. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan

kontribusi empiris bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai melalui penerapan disiplin kerja dan perbaikan lingkungan kerja.

Tinjauan Pustaka

1. Disiplin Kerja

Disiplin kerja menjadi faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia terutama dalam lingkungan pendidikan untuk mencapai mutu dan tujuan pendidikan yang berkualitas dan berkelanjutan (Suryaningsih N & Winasis S, 2025). Disiplin kerja dalam suatu organisasi memiliki tujuan penting untuk menciptakan keteraturan, kepatuhan, serta perilaku kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Disiplin menjadi fondasi dasar dalam pengelolaan sumber daya manusia karena dapat memastikan setiap pegawai bekerja dengan tertib, mengikuti prosedur, serta menunaikan tanggung jawabnya secara konsisten. Penerapan disiplin bukan hanya sekadar menegakkan aturan, tetapi juga sebagai sarana pembinaan untuk memperbaiki sikap dan etika kerja pegawai melalui pengawasan, pengarahan, serta adanya konsekuensi yang jelas terhadap setiap pelanggaran (Hendri & Sari, 2023).

Disiplin tercermin pula dari kemampuan pegawai menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, konsisten, dan tanpa menunda nunda aktivitas, sehingga hasil kerja dapat dipertanggung jawabkan. Ketaatan terhadap standar operasional memegang peranan besar dalam memastikan bahwa setiap aktivitas kerja berjalan seragam, terarah, dan sesuai dengan tujuan organisasi (Fabiola et al., 2025) Oleh karena itu, upaya peningkatan kedisiplinan diperlukan untuk meminimalisir penyimpangan perilaku yang dapat merugikan kinerja organisasi (Ariesni & Asnur, 2021) Secara keseluruhan, disiplin berfungsi membangun kepribadian, menjaga ketertiban, mendorong kepatuhan melalui sanksi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif demi mencapai kinerja optimal (Adriana Th. Duka, 2023).

Indikator disiplin kerja dalam penelitian ini mengacu pada indikator yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Kepatuhan terhadap aturan.
2. Ketepatan waktu.
3. Ketaatan kepada prosedur.

4. Tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.
5. Kesiapan memperbaiki perilaku sesuai standar yang sudah ditetapkan organisasi.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi di sekitar pegawai ketika mereka melaksanakan tugas sehari-hari, baik berupa aspek fisik maupun non fisik yang secara langsung maupun tidak langsung dapat memengaruhi kenyamanan, motivasi, serta hasil kerja. Faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan non fisik yang berperan langsung terhadap kenyamanan serta produktivitas pegawai. Faktor fisik meliputi penataan ruang kerja, pencahayaan yang memadai, sirkulasi udara yang baik, tingkat kebisingan yang terkontrol, serta fasilitas kerja yang memadai untuk mendukung kelancaran aktivitas pegawai. Kondisi fisik yang nyaman membantu pegawai lebih fokus dan mengurangi kelelahan, sehingga pekerjaan dapat dilakukan lebih efektif (Lempoy et al., 2025). Lingkungan kerja juga dapat dipahami sebagai keseluruhan sarana dan prasarana yang tersedia di sekitar pegawai ketika mereka melaksanakan pekerjaannya dan sangat mempengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas tersebut. Menurut pemikiran dalam kajian sebelumnya, lingkungan kerja tidak hanya berfokus pada aspek fisik yang terlihat, tetapi juga mencakup aspek non fisik yang menggambarkan sikap umum pegawai serta dinamika hubungan dalam organisasi.

Namun pada saat yang sama, kondisi psikologis dan sosial yang tercipta dalam lingkungan kerja juga menjadi tolok ukur karena turut menentukan kepuasan kerja serta kecenderungan perilaku pegawai dalam berinteraksi dan menjalankan fungsi pekerjaannya (Andriyani Nina, 2020). Dengan demikian, lingkungan kerja dapat dipahami sebagai kombinasi antara kondisi fisik dan sosial yang membentuk pengalaman kerja sehari-hari serta menjadi faktor penting yang memengaruhi perilaku dan semangat kerja pegawai (Mahatani C & Mansur, 2025).

Dengan demikian, indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini dapat disimpulkan meliputi:

1. Kenyamanan fisik ruang kerja.
2. Kelancaran fasilitas pendukung.

3. Kualitas hubungan sosial di lingkungan organisasi.

Indikator ini mencakup dari mengukur tingkat interaksi positif, saling dukungan, dan komunikasi harmonis antar pegawai, atasan, serta rekan kerja yang mendukung kolaborasi dan motivasi. Ketiga aspek ini berkontribusi langsung dalam menciptakan suasana kerja kondusif yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai (Burhan et al., 2022).

3. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan salah satu aspek penting dalam keberhasilan sebuah organisasi, karena melalui kinerja individu inilah tujuan organisasi dapat dicapai secara optimal. Kinerja dijelaskan sebagai kemampuan seorang pegawai dalam memenuhi tuntutan pekerjaan sesuai dengan standar, wewenang, dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja tidak hanya dilihat dari hasil akhir pekerjaan, tetapi juga dari proses pelaksanaan tugas yang meliputi ketepatan waktu, kualitas kerja, ketelitian, kemampuan bekerja sama, serta inisiatif dalam menyelesaikan masalah kerja tanpa harus menunggu perintah atasan (R, Desiyani Eka, 2025).

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal yang secara langsung atau tidak langsung membentuk perilaku dan hasil kerja individu. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor utama yang memberikan pengaruh signifikan, karena gaya kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif melalui arahan, dukungan, komunikasi yang jelas, dan keteladanan kepada bawahan. Kepuasan kerja juga berperan sebagai penentu kualitas kinerja, di mana pegawai yang merasa puas atas lingkungan kerja, sistem kompensasi, dan hubungan antar rekan akan memiliki dorongan kerja yang lebih baik, tingkat loyalitas yang tinggi, serta produktivitas yang meningkat (Wilanda, 2024). Selain faktor kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja, beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa disiplin kerja, kompetensi, serta kemampuan manajerial dalam mengelola sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Disiplin kerja memastikan pegawai mematuhi aturan dan melaksanakan pekerjaan secara konsisten, sementara kompetensi menjadi indikator kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan tepat dan berkualitas (Asri, 2024).

Tujuan utama dari penilaian kinerja adalah menjadi dasar untuk mengukur keberhasilan individu dalam mencapai target yang telah ditetapkan organisasi. Melalui penilaian kinerja, organisasi dapat mengetahui sejauh mana kontribusi pegawai dalam mendukung pencapaian visi, misi, serta tujuan operasional secara menyeluruh. Kinerja pegawai juga bertujuan memastikan bahwa setiap pekerjaan dilakukan secara legal, etis, dan sesuai dengan aturan yang berlaku sehingga mendukung tata kelola yang baik (Zulkifli, 2022).

Dengan demikian, indikator kinerja pegawai dalam penelitian ini dapat disimpulkan meliputi:

1. Kualitas kerja.
2. Kuantitas kerja.
3. Ketepatan waktu.
4. Kerja sama.

Indikator ini merupakan indikator kinerja pegawai yang mengukur kemampuan pegawai berkolaborasi efektif dalam tim untuk mencapai tujuan bersama melalui sinergi dan dukungan mutual. Melalui indikator-indikator tersebut, organisasi dapat menilai kinerja secara menyeluruh dan memastikan bahwa pegawai berkontribusi optimal dalam pencapaian tujuan organisasi (Wahyuni et al., 2024).

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian ex post facto. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui pengukuran data numerik dan analisis statistik. Penelitian ex post facto dilakukan karena variabel yang diteliti telah terjadi secara alami tanpa adanya perlakuan atau manipulasi dari peneliti (Prof. Dr. Sugiyono, 2023). Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Bandar Udara Silampari Lubuklinggau, yang merupakan salah satu instansi pemerintah di bawah naungan Kementerian Perhubungan Republik Indonesia. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada relevansi permasalahan penelitian dengan kondisi empiris yang terdapat di lokasi tersebut.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Bandar Udara Silampari Lubuklinggau yang berjumlah 69 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian (Prof. Dr. Sugiyono, 2023). Namun demikian, dari keseluruhan kuesioner yang disebarakan, sebanyak 32 kuesioner dinyatakan layak dan dapat diolah lebih lanjut.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Penelitian ini melibatkan tiga variabel, yaitu disiplin kerja sebagai variabel independen (H1), lingkungan kerja sebagai variabel independen (H2), dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen (H3).

Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui beberapa teknik, yaitu kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama penelitian dan disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel. Kuesioner menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran umum mengenai kondisi disiplin kerja dan lingkungan kerja pegawai, sedangkan dokumentasi digunakan untuk memperoleh data pendukung terkait profil instansi dan jumlah pegawai.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Metode PLS-SEM dipilih karena mampu mengolah data dengan jumlah sampel relatif kecil serta tidak menuntut asumsi distribusi normal secara ketat (Prof. Dr. Sugiyono, 2023). Analisis dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS.

Hasil dan Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Bandar Udara Silampari Lubuklinggau.

Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan disiplin kerja pegawai secara langsung berdampak pada peningkatan kualitas dan efektivitas kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki tingkat disiplin kerja tinggi cenderung menunjukkan perilaku kerja yang tertib, patuh terhadap aturan, tepat waktu, serta bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Dalam lingkungan kerja bandara, disiplin kerja memiliki peran yang sangat krusial karena berkaitan langsung dengan keselamatan, ketepatan waktu, dan kelancaran operasional penerbangan. Setiap pelanggaran terhadap prosedur kerja atau ketidaktepatan waktu dapat berdampak serius terhadap kualitas pelayanan dan keamanan penerbangan. Oleh karena itu, pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi akan mampu menjalankan tugas sesuai dengan standar operasional yang telah ditetapkan, sehingga kinerja organisasi secara keseluruhan dapat meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Arista et al., 2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan faktor dominan yang memengaruhi kinerja pegawai. Penelitian tersebut menegaskan bahwa pegawai yang disiplin akan menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan pegawai yang kurang disiplin. Dengan demikian, disiplin kerja dapat dipandang sebagai faktor kunci dalam upaya peningkatan kinerja pegawai di sektor publik, khususnya pada instansi dengan tingkat risiko dan tanggung jawab tinggi seperti bandara.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Bandar Udara Silampari Lubuklinggau. Meskipun lingkungan kerja secara deskriptif berada pada kategori cukup baik, namun secara statistik variabel lingkungan kerja tidak mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai secara signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa dalam konteks penelitian ini, lingkungan kerja bukan merupakan faktor utama yang menentukan kinerja pegawai.

Secara teoretis, lingkungan kerja memiliki peran penting dalam menciptakan kenyamanan dan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. (Burhan et al., 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas pegawai. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai bersifat kontekstual dan tidak selalu signifikan pada setiap organisasi. Tidak signifikannya pengaruh lingkungan kerja dalam penelitian ini dapat disebabkan oleh karakteristik pekerjaan pegawai bandara yang lebih menekankan pada kepatuhan terhadap prosedur, tanggung jawab, dan disiplin kerja dibandingkan kenyamanan lingkungan kerja. Pegawai bandara dituntut untuk tetap menjalankan tugas sesuai standar operasional meskipun kondisi lingkungan kerja tidak selalu ideal. Dengan demikian, faktor internal seperti disiplin kerja memiliki peran yang lebih dominan dibandingkan faktor lingkungan kerja.

Temuan ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak selalu memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, terutama pada organisasi yang memiliki sistem kerja ketat dan prosedur operasional yang baku. Oleh karena itu, hasil penelitian ini memberikan pemahaman bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak selalu dapat dicapai hanya melalui perbaikan lingkungan kerja, tetapi juga memerlukan penguatan aspek perilaku kerja pegawai.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, namun ketika digabungkan dengan lingkungan kerja, pengaruh tersebut tidak cukup kuat untuk menjelaskan variasi kinerja pegawai secara signifikan.

Secara konseptual, disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan dua faktor yang saling melengkapi dalam memengaruhi kinerja pegawai. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai relatif kecil dibandingkan disiplin kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja merupakan faktor dominan yang berdiri sendiri dalam memengaruhi kinerja pegawai di Kantor Bandar Udara Silampari Lubuklinggau.

Nilai koefisien determinasi yang berada pada kategori sedang menunjukkan bahwa masih terdapat faktor lain di luar disiplin kerja dan lingkungan kerja yang memengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor tersebut dapat berupa motivasi kerja, kepemimpinan, kompetensi, serta sistem penilaian kinerja. Dengan demikian, penelitian ini memberikan implikasi bahwa peningkatan kinerja pegawai perlu dilakukan melalui pendekatan yang lebih komprehensif, tidak hanya berfokus pada disiplin kerja dan lingkungan kerja semata. Hasil ini memberikan kontribusi empiris dalam kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya pada sektor pelayanan publik. Penelitian ini menunjukkan bahwa dalam organisasi dengan tingkat tanggung jawab tinggi seperti bandara, faktor disiplin kerja memiliki peran yang lebih dominan dibandingkan faktor lingkungan kerja dalam menentukan kinerja pegawai.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Bandar Udara Silampari Lubuklinggau, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut. Pertama, disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan, ketepatan waktu, penggunaan atribut kerja, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja menjadi faktor dominan yang mampu mendorong pegawai bekerja secara lebih efektif dan efisien, khususnya dalam lingkungan kerja bandara yang menuntut kepatuhan terhadap standar operasional dan keselamatan kerja. Kedua, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Meskipun kondisi lingkungan kerja secara umum berada pada kategori cukup baik, namun secara statistik variabel lingkungan kerja tidak mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa dalam konteks Kantor Bandar Udara Silampari Lubuklinggau, faktor internal berupa disiplin kerja memiliki peran yang lebih besar dibandingkan faktor lingkungan kerja dalam menentukan kinerja pegawai.

Ketiga, secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa kontribusi

lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai relatif kecil, sehingga tidak memperkuat pengaruh disiplin kerja ketika diuji secara bersama-sama. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai pada instansi ini lebih efektif dilakukan melalui penguatan disiplin kerja dibandingkan perbaikan lingkungan kerja semata.

Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut. Disarankan agar pihak manajemen terus menjaga dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik dari segi fasilitas kerja, kenyamanan ruang kerja, maupun hubungan kerja antarpegawai. Pegawai diharapkan dapat terus meningkatkan disiplin kerja dengan mematuhi seluruh peraturan dan SOP yang berlaku, serta menjaga sikap profesional dalam menjalankan tugas. Kedisiplinan yang tinggi akan mendukung kelancaran operasional bandara dan peningkatan kinerja secara individu maupun organisasi. Dan bagi Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau kompetensi, serta memperluas objek penelitian agar hasil yang diperoleh lebih bervariasi dan komprehensif.

Daftar Pustaka

- Adriana Th. Duka. (2023). *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Beban Kerja Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Alor* Th . Duka , 2 Theresia Lounggina Luisa Peny , Fanisius Gorang Program Studi Manajemen , Fakultas Ekon. 9(23), 1018–1039.
- Andriyani Nina. (2020). *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*. 15(1), 24–32.
- Anggraeni, S. F. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Transportasi Jakarta*. 2(3).
- Ariesni, S., & Asnur, L. (2021). *Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 5(3), 363–369.
- Arista, O. L., Jakarta, U. N., Handaru, A. W., Jakarta, U. N., & Jakarta, U. N. (2022). *Work Environment And Work Discipline As Antecedent Of Employee Performance At PT. X*.
- Asri, D. H. (2024). *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , dan Akuntansi)*. 8(1), 1293–1310.
- Awaludin, A., Kartini, T., & Bogor, U. D. (2025). *Produktivitas Kerja Karyawan Berbasis*

Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja. 12.

- Burhan, M., Foeh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2022). *Pengaruh Komunikasi, Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)*. 1(2), 447–458.
- Fabiola, D. A., Ilmu, F., Politik, I., Samarinda, U. M., Kuaro, A. J., Kelua, G., Ulu, K. S., Samarinda, K., & Timur, K. (2025). *Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap pada PDAM TirtaTaman Kota Bontang tugas, memastikan bahwasanya semua kegiatan selaras dengan rencana perusahaan dan PDAM Tirta Taman Kota Bontang yang adalah perusahaan Badan Us. 2.*
- Ferdiyatmoko, D. (2023). *Pengaruh Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jubisma*, 5(1), 18–25. <https://doi.org/10.58217/jubisma.v5i1.79>
- Hendri, & Sari, S. Y. (2023). *Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Panjang Kota Bandar Lampung*. 7(2), 530–537.
- Lempoy, C., Pio, R. J., Rogahang, J. J., Studi, P., & Administrasi, I. (2025). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Tabungan Negara*. 15(1), 42–53.
- Mahatani C & Mansur. (2025). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. 3(3), 820–830.
- Pramono, T., Maulana, A., Fahriz, F., Chidir, G., & Iskandar, J. (2023). *The Essence of the Influence of Work Environment on Employee Performance: A Narrative Literature Review*. 3(3), 78–87.
- Prof. Dr. Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*.
- Putra, R. S., & Agustina, T. S. (2025). *The Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance through Job Satisfaction*. 13(5), 3745–3754. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i5.3629>
- R, Desiyani Eka, nuryanto W. u & H. W. S. (2025). <http://jmk.uho.ac.id/index.php/journal/index> E-ISSN 2685-5151. 17(1), 126–144.
- Sari, M. (2022). *Pada Pusat Perencanaan Dan Pendayagunaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (Pusrengun SDM)*. 2(2), 158–170.
- Suryaningsih N & Winasis S. (2025). *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*. 9(2), 1142–1154.
- Tarbiyah, K. F., Uin, K., & Makassar, A. (2019). *Pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi pendidikan islam*. 392–402.
- Wahyuni, S., Sjahrudin, H., Manajemen, P. S., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Bongaya, M. (2024). *Kebermaknaan kompetensi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai*. 17(2), 1375–1387.

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Bandar Udara Silampari Lubuklinggau

Tarisa Seven Febrina

Wilanda, Y. (2024). *Pengaruh Disiplin , Motivasi Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Rotte Ragam Rasa Pekanbaru*. 4(1), 90–98.

Zulkifli, Z. (2022). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai : Kepemimpinan , Motivasi Dan Kepuasan Kerja (Studi Literature Review MSDM)*. 3(1), 414–423.