



Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin Kota Makassar

Abd. Hakim¹, Aras Solong²

^{1,2} Prodi Ilmu Administrasi Publik, Universitas Islam Makassar, Makassar, Indonesia

Keywords:

Discipline, work environment, employee performance

ABSTRACT

Abd. Hakim, 21043014001, With the title *The Influence of Discipline and Work Environment on Employee Performance at the Faculty of Medicine, Hasanuddin University, Makassar City*, supervised by Aras Solong and Tetty Dwiyaniti. Employee performance is an important aspect that must be considered in order to create high-quality human resources so that institutional goals can be achieved, while also ensuring that academic, administrative, and operational support services run smoothly. Disciplined employees and a conducive work environment contribute to more organized work activities and improved performance. Optimal employee performance has a positive impact on the satisfaction of students, lecturers, and the wider community as users of educational and health services, particularly at the Faculty of Medicine, Hasanuddin University. This study aims to examine the simultaneous effect of work discipline and work environment on employee performance at the Faculty of Medicine, Hasanuddin University, Makassar. A quantitative approach was employed, with data collected through observation, questionnaires distributed to respondents, and documentation. The research sample consisted of 50 employees of the Faculty of Medicine, Hasanuddin University. The study investigated the influence of each variable, namely work discipline and work environment (independent variables), on employee performance (dependent variable). The independent variables were work discipline (X1) and work environment (X2), while the dependent variable was employee performance (Y). Data analysis was conducted using SPSS version 26, employing normality tests, multiple linear regression, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination (R²). The results showed that partially, work discipline has a positive effect on employee performance with a coefficient value of 0.438 (43.8%), while the work environment has a positive effect on employee performance with a coefficient value of 0.389 (38.9%). Simultaneously, work discipline and work environment have a significant effect on employee performance, as indicated by the calculated F-value being greater than the F-table value ($19.360 > 3.195$) with a significance level of 0.05 (< 0.05). Therefore, it can be concluded that work discipline and work environment have a significant effect on employee performance at the Faculty of Medicine, Hasanuddin University, Makassar.

Kata Kunci:

Disiplin, lingkungan kerja, kinerja pegawai

ABSTRAK

Abd. Hakim, 21043014001, dengan judul *Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin Kota Makassar*, dibimbing oleh Aras Solong dan Tetty Dwiyaniti. Kinerja pegawai merupakan hal penting yang harus diperhatikan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga tujuan instansi tercapai, memastikan pelayanan akademik, administrasi maupun dukungan operasional berjalan lancar. Pegawai disiplin dan lingkungan kerja yang baik memberikan kontribusi pada aktivitas kerja

* Corresponding Author
Email: hakimfkuh@gmail.com

berjalan lebih teratur dan meningkatkan kinerja. Kinerja pegawai yang optimal berdampak pada kepuasan mahasiswa, dosen, serta masyarakat pengguna layanan pendidikan dan kesehatan khususnya pada Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai di Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin, Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, penyebaran kuesioner kepada responden, dan dokumentasi. Sampel penelitian berjumlah 50 pegawai Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin.

Dalam penelitian ini dijelaskan pengaruh tiap-tiap variabel yang diteliti, yaitu disiplin kerja dan lingkungan (variabel bebas) terhadap kinerja pegawai (variabel terikat). Variabel independen adalah disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2). Variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y). Adapun analisis data menggunakan program SPSS versi 26 dengan uji normalitas, regresi linear berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,438 (43,8%), sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,389 (38,9%). Secara simultan, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan oleh nilai F hitung $> F$ tabel ($19,360 > 3,195$) dengan tingkat signifikansi 0,05 ($< 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin, Kota Makassar.

A. PENDAHULUAN

Administrasi publik adalah Dimana sumberdaya dan personal publik diorganisir dan dikoordinasikan untuk memformulasikan, mengimplementasikan, dan mengelola Keputusan keputusan dalam kebijakan publik (Mariati, 2017). Pengembangan kualitas sumber daya pegawai dalam menunjang kinerja melalui pendidikan dan latihan (diklat) aparatur sipil negara (Aras Solong, 2020). Selain itu, disiplin kerja menjadi salah satu faktor utama dalam menunjang kinerja pegawai (Pebrina, 2023). Pegawai yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung bekerja lebih produktif karena taat terhadap aturan, menyelesaikan tugas tepat waktu, serta menjalankan tanggung jawab secara konsisten (Hapsari et al., 2022). Disiplin merupakan wujud ketaatan dan patuh terhadap nilai – nilai dan ketentuan yang berlaku juga membentuk pegawai yang memiliki sikap dan perilaku yang baik dimata masyarakat (Wahyuni & Dwiyantri, 2024) Di lingkungan Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin, disiplin kerja sangat berperan dalam mendukung kelancaran proses belajar-mengajar dan administrasi akademik. Kehadiran tepat waktu, kepatuhan terhadap jadwal kerja, serta ketepatan penyelesaian administrasi akademik mahasiswa menjadi indikator penting dalam menjaga kelancaran aktivitas akademik dan keberlangsungan pelayanan

Lingkungan kerja yang baik juga meningkatkan kinerja, lingkungan kerja yang tidak nyaman, baik dari segi fisik (misalnya, pencahayaan dan kenyamanan) maupun nonfisik (misalnya, hubungan antar pegawai dan dukungan pimpinan), dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai (Sarip & Mustangin, 2023). Di sisi lain, lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat mengurangi produktivitas dan memengaruhi pencapaian tujuan instansi Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif turut memperkuat kinerja pegawai sehingga mendorong lahirnya pegawai berprestasi (Sahara & Kuswinarno, 2024). Suasana kerja yang nyaman, fasilitas yang memadai, serta hubungan kerja yang harmonis antarpegawai dan pimpinan menciptakan semangat positif untuk terus berkarya. Pegawai yang bekerja dalam kondisi seperti ini cenderung lebih berinisiatif, inovatif, dan berkomitmen pada hasil yang maksimal. Dengan kombinasi disiplin kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang mendukung, Fakultas Kedokteran Unhas

berhasil mencetak pegawai berprestasi yang tidak hanya mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tetapi juga menjadi teladan, penggerak semangat kerja, serta memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan mutu layanan akademik maupun administrasi.

Sejumlah penelitian terdahulu menguatkan adanya pengaruh signifikan antara disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai. Penelitian (Nur et al., 2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sidenreng Rappang, baik secara parsial maupun simultan. Temuan serupa diperoleh dari penelitian (Rahman, 2021) di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pandeglang, yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara bersama-sama. Penelitian (Elburdah, 2021) pada PT Arena Agro Andalan juga menemukan pengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Dengan memperhatikan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang saling melengkapi dalam memengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja menjadi fondasi keteraturan dan tanggung jawab individu, sedangkan lingkungan kerja yang kondusif menciptakan suasana yang mendukung produktivitas. Kombinasi keduanya tidak hanya mendorong peningkatan kinerja pegawai secara umum, tetapi juga melahirkan pegawai berprestasi yang menjadi aset berharga organisasi.

Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin yang mengusung slogan HEBAT (Humanism, Excellent, Beneficence, Accountable, Transparency) dan SMART (Digitalisasi, Modern, dan Terintegrasi) berkomitmen untuk menjadi fakultas bereputasi internasional yang menghasilkan lulusan berjiwa humanis dan berbudaya digital berbasis Benua Maritim Indonesia. Untuk mewujudkan visi tersebut, diperlukan peningkatan profesionalitas dan kinerja pegawai, yang dapat dicapai melalui penerapan disiplin kerja yang konsisten serta penciptaan lingkungan kerja yang baik. Dengan demikian, penelitian mengenai pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin menjadi penting dan relevan untuk dilakukan.

B. METODE

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu suatu pendekatan penelitian yang obyektif, mencakup penelitian dan analisis data kuantitatif dengan menggunakan metode pengujian statistik (Lestary, 2017). Dalam penelitian ini akan dijelaskan pengaruh tiap-tiap variabel yang diteliti, yaitu disiplin kerja dan lingkungan (variabel bebas) terhadap kinerja pegawai (variabel terikat). Variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Firmansyah, 2022). Dalam penelitian ini variabel independennya adalah disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2). Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah kinerja pegawai (Y). Metode pengambilan sampel dengan pengamatan yang digunakan didalam penelitian ini ialah observasi partisipan (Firmansyah, 2022).

Pengumpulan data dengan metode kuesioner, metode ini merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugeng, 2013). Kuesioner dibuat dengan menggunakan pertanyaan terbuka, yaitu terdiri dari pertanyaan untuk menjelaskan identitas responden, dan

pertanyaan tertutup yaitu pertanyaan yang meminta responden untuk memilih salah satu jawaban yang tersedia dari setiap pertanyaan (Julianto, 2019)

Analisis Data

1) Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan dengan tujuan memastikan bahwa data-data yang dianalisis valid sebagai pernyataan analisis. Adapun uji normalitas didalam analisis berikut dilakukan menggunakan program SPSS. Terdistribusi dengan normal atau tidaknya data yang digunakan dapat dilihat dengan menggunakan ketetapan dengan cara membandingkan nilai signifikansi dari hasil uji dengan nilai signifikansi 0.06, jika nilai signifikansi > 0.05 sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa data penelitian yang digunakan terdistribusi dengan normal (Desiyani et al., 2025)

2) Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan hubungan secara linear antara variabel terikat (dependen). Penggunaan analisis ini untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel tersebut apakah hubungan positif atau negatif untuk memprediksi nilai dari variabel terikat jika variabel bebas mengalami penurunan atau peningkatan (Indri et al., 2016)

1) Uji t parsial

Penggunaan uji t atau uji regresi untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri (parsial) dengan variabel terikat. Uji t akan diolah menggunakan program SPSS. Dengan ketetapan yang dipakai yaitu jika nilai probabilitas < 0.05 maka H_0 koefisien regresi ditolak atau signifikan. Jika nilai probabilitas > 0.05 maka H_0 koefisien regresi diterima atau tidak signifikan.

2) Uji F (kelayakan model)

Penggunaan uji F guna mengetahui pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama. Uji F didalam penelitian ini dilakukan dengan ANOVA (*Analisis of variants*) program SPSS dengan ketetapan jika nilai *prob.F* $<$ dari 0.05 maka H_0 bisa dikatakan diterima atau tidak layak.

3) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengaruh variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen diukur dengan uji R. Atau maksudnya yaitu sebagai ukuran pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi dapat diukur dengan menggunakan persamaan $R^2 = r_{xy}^2$. Adapun didalam program SPSS nilai koefisien determinasi (R^2) ditunjukkan oleh nilai R Square atau adjusted R-Square.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

Distribusi jenis kelamin responden pegawai pada Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin memiliki proporsi jenis kelamin perempuan sedikit lebih tinggi dibandingkan laki-laki. Berdasarkan data distribusi usia, jumlah responden sebanyak 50 orang menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berada pada usia produktif lanjut, dengan dominasi kelompok usia di atas 50 tahun, yang dapat merepresentasikan tingkat pengalaman atau masa kerja yang sudah cukup panjang pada Fakultas kedokteran Universitas Hasanuddin. Jumlah responden terdapat 50 orang dapat kita ketahui bahwa karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan terakhir pada jenjang Strata Satu (S1).

1) Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, nilai konstanta (nilai α) sebesar 0,573 dan untuk Disiplin (nilai β) sebesar 0,438, sementara Lingkungan Kerja (nilai β) sebesar 0,389. Sehingga dapat diperoleh persamaan korelasi linier berganda sebagai berikut :

- a. Koefisien X_1 sebesar 0,438 angka tersebut positif yang menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X_1 (Disiplin) 1% maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,438 (43,8%), artinya disiplin berkontribusi sebesar 43,8% terhadap kinerja pegawai di Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin, Kota Makassar.

- b. Koefisien X_2 sebesar 0,389 angka tersebut positif yang menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X_2 (Lingkungan Kerja) 1% maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,389 (38,9%). artinya lingkungan kerja berkontribusi sebesar 38,9% terhadap kinerja pegawai di Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin, Kota Makassar.

2) Uji t (parsial)

Dalam penelitian ini, uji t dilakukan untuk melihat apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin. Selain untuk pengujian hipotesis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan uji t sebagai berikut:

- 1) Pengujian hipotesis diperoleh nilai sebesar $0,028 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, yang artinya Disiplin (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin, Kota Makassar.
- 2) Pengujian hipotesis diperoleh nilai sebesar $0,038 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, yang artinya Lingkungan Kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y) di Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin, Kota Makassar.

3) Uji F (Simultan)

Berdasarkan hasil uji F bahwa nilai F hitung $> F$ tabel ($19,360 > 3,195$) atau nilai signifikan sebesar 0.000 ($< 0,05$), artinya H_0 ditolak H_a diterima. Hal ini berarti secara bersama-sama variabel disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin, Kota Makassar.

4) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai R Square sebesar 0,452. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan mampu menjelaskan 45,2% variasi kinerja pegawai di Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin. Selanjutnya, nilai Adjusted R Square sebesar 0,428 memperlihatkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dan sampel yang digunakan, besarnya kontribusi disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 42,8%. Dengan demikian, masih terdapat sekitar 57,2% variasi kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti, seperti motivasi, kepemimpinan, kompensasi, maupun budaya organisasi.

PEMBAHASAN

1) Pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai di Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin, Kota Makassar

Koefisien X_1 sebesar 0,438 angka tersebut positif yang menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X_1 (disiplin) 1% maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,438 (43,8%), artinya disiplin berkontribusi sebesar 43,8% terhadap kinerja pegawai di Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin, Kota Makassar. Disiplin kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai, sebagaimana dijelaskan dalam berbagai teori dan pandangan para ahli.

Menurut (Pebrina, 2023) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Ia menyatakan bahwa semakin tinggi disiplin pegawai, maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin merupakan faktor kunci dalam pencapaian kinerja optimal. Sementara itu, melalui penelitiannya (Indri et al., 2016) di Kantor **Dinas Pemuda Dan Olahraga (Dispora) Manado** mengungkapkan bahwa disiplin, bersama dengan lingkungan kerja, secara bersama-sama memengaruhi kinerja pegawai. Disiplin dalam hal kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab pekerjaan, serta ketepatan waktu terbukti menjadi pendorong utama produktivitas pegawai.

Uraian ini menunjukkan bahwa secara umum, berbagai penelitian terdahulu konsisten menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu determinan utama dalam meningkatkan

kinerja pegawai. Kedisiplinan tidak hanya mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga menjadi cerminan dari tanggung jawab dan profesionalisme pegawai dalam menjalankan tugas-tugas organisasi.

2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin, Kota Makassar

Koefisien X_2 sebesar 0,389 angka tersebut positif yang menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X_2 (Lingkungan kerja) 1% maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,389 (38,9%), artinya lingkungan kerja berkontribusi sebesar 38,9% terhadap kinerja pegawai di Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin, Kota Makassar. Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sebagaimana dijelaskan oleh beberapa ahli dan teori manajemen.

Menurut Prayuda et al. (2025) lingkungan kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga pegawai dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang mendukung tidak hanya mencakup aspek fisik seperti pencahayaan, kebersihan, dan tata ruang, tetapi juga aspek psikologis seperti hubungan antarpegawai, rasa aman, dan penghargaan terhadap kontribusi. Nabilah et al. (2025) juga menekankan bahwa lingkungan kerja yang ergonomis dan sesuai dengan kebutuhan pegawai dapat meningkatkan semangat kerja, mengurangi tingkat kelelahan, serta memperbaiki kualitas kinerja. Apabila pegawai merasa nyaman dan termotivasi, maka produktivitas kerja cenderung meningkat.

Berdasarkan berbagai penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik, baik dari sisi fisik maupun psikologis, mampu meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman tidak hanya menciptakan rasa aman dan puas dalam bekerja, tetapi juga mendorong pegawai untuk menunjukkan kinerja terbaiknya demi mendukung pencapaian tujuan organisasi.

3) Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin, Kota Makassar

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar 0.000 ($<0,05$), artinya variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin, Kota Makassar. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kombinasi antara peningkatan disiplin dan lingkungan kerja secara efektif mampu memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan pentingnya peran kedua variabel tersebut sebagai faktor strategis dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin, Kota Makassar.

Salah satu penelitian yang relevan adalah penelitian yang dilakukan oleh Indri et al., (2016) di Kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga (Dispora) Manado Penelitian ini menemukan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin membentuk sikap kerja yang tertib dan terarah, sedangkan lingkungan kerja yang kondusif mendukung pelaksanaan tugas dengan lebih nyaman dan efisien. Selanjutnya, Maulana & Yusuf (2024) melakukan penelitian pada sektor swasta dan menyimpulkan bahwa sinergi antara kedisiplinan pegawai dan lingkungan kerja yang mendukung menciptakan iklim kerja yang positif, yang secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja individu maupun tim. Pada instansi pemerintahan menunjukkan bahwa baik disiplin maupun lingkungan kerja secara simultan memiliki korelasi yang kuat terhadap peningkatan kinerja pegawai Desiyani et al. (2025) hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kontribusi kedua variabel tersebut signifikan dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Pegawai yang bekerja dalam suasana kerja yang mendukung dan memiliki tingkat disiplin tinggi akan lebih termotivasi dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.

Hasil-hasil penelitian tersebut memperlihatkan bahwa disiplin dan lingkungan kerja tidak hanya berpengaruh secara individu, tetapi juga memiliki pengaruh simultan yang kuat terhadap kinerja pegawai. Disiplin menciptakan keteraturan dan tanggung jawab, sedangkan lingkungan kerja menyediakan kondisi fisik dan psikologis yang memungkinkan pegawai untuk bekerja secara maksimal. Oleh karena itu, organisasi perlu memprioritaskan penguatan disiplin kerja dan penciptaan

lingkungan kerja yang kondusif sebagai strategi utama dalam meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

D. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan beberapa hal berikut:

1. Disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin, kota makassar.
2. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin, Kota Makassar.
3. Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin, Kota Makassar.
4. Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja di Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin, Kota Makassar ini dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai berjalan dengan baik.
5. Disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki kontribusi signifikan dan kuat terhadap peningkatan kinerja pegawai di Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin, Kota Makassar.

REFERENSI

- Aras Solong, 2020. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Deepublish. Yogyakarta.
- Desiyani, E. R., Nuryanto, U. W., & Hasanah, S. W. (2025). Pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 17(1), 126–144.
- Elburdah, R. P. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Arena Agro Andalan. *Open Journal Systems*, 15(11), 5651–5658.
- Firmansyah, D. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(2), 85–114.
- Hapsari, I., Putriana, L., & Ichwani, T. (2022). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ditjen ppktrans kemendesa PDTT. *JIMP*, 2 (September), 81–91.
- Indri, T., Jantje L, S., & Lucky O.H, D. (2016). Pengaruh Keterampilan Kerja Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga (Dispora) Manado. *Jurnal EMBA*, 4(4), 256–267.
- Julianto, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Puskesmas Di Kecamatan Depati Vii Kabupaten Kerinci. *Jurnal Administrasi Nusantara (JAN)*, 2(1), 42–58.

- Lestary, L. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(2).
- Mariati, Rahman. 2017. *Ilmu Administrasi*. CV. Sah Media. Makassar
- Maulana, R., & Yusuf, M. A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja , Kerjasama Tim dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial di Perusahaan Manufaktur Plastik. *AKADEMIK Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(3), 860–870.
- Nabilah, A., Luthfiya, A., & Nitit, P. P. (2025). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan Di Jawa Timur. *Journal of Exploratory Dynamic Problems*, 2, 34–55.
- Nur, I., Abdullah, A. R., & Ali, R. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil. *Economics and Digital Business Review*, 5(1), 56–66.
- Pebrina, H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kota Depok. *Jurnal ilmiah Research and Development Student (JIS)*, 1(2), 258–266.
- Prayuda, R. Z., Praditya, R. A., & Purwanto, A. (2025). Penerapan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi. *Professional Education Studies and Operations Research*, 2(2), 10–19.
- Rahman, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pandeglang. *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1), 52–60.
- Sahara, L. A., & Kuswinarno, M. (2024). Peranan Kualitas Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 2(November), 136–142.
- Sarip, S., & Mustangin. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT.ABC Persada. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 95–111.
- Sugeng, S. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Di Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 1–15.
- Wahyuni, S., & Dwiyaniti, T. (2024). Peranan Kepala Desa Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Desa Pucak Kecamatan Tompobulu Kabupaten Maros. *Jurnal Quantum Publik*, c, 1–7.