



## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSAT PENELITIAN PERKEBUNAN GULA INDONESIA (P3GI) KOTA PASURUAN

Miftakhul Laila Mafiroh<sup>1</sup>, Bambang Sutikno<sup>2</sup>, Hari Wahyuni\*<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Merdeka Pasuruan

Email: [miftakhullailaaa@gmail.com](mailto:miftakhullailaaa@gmail.com)<sup>1</sup>, [bambangtikno@gmail.com](mailto:bambangtikno@gmail.com)<sup>2</sup>, [yuniprasetya@gmail.com](mailto:yuniprasetya@gmail.com)\*<sup>3</sup>

### Abstract

*The Indonesian Sugar Plantation Research Center, abbreviated as P3GI, is a sugar research institution in Indonesia. Based in Pasuruan, East Java, P3GI is tasked with conducting research, producing studies on sugar and sweetener technology and products for the advancement of the sugar community, especially sugarcane farmers and sugar factories, and providing technical assistance to clients. This study aims to analyze the influence of the work environment and discipline on employee performance at the Indonesian Sugar Plantation Research Center (P3GI) in Pasuruan City. The research method used is quantitative. Data were collected through distributing questionnaires to respondents who are P3GI employees, using a saturated sample of 56 employees of the P3GI office in Pasuruan City. The analysis used includes research instrument testing, descriptive analysis, classical assumption testing and hypothesis testing. Based on the results of the study, the R Square value was 56.4%, which means that employee performance can be explained by 56.4% by the work environment and discipline. Work environment and discipline have a significant effect on employee performance as shown by the calculated F value of 14.39 and the F table value of 3.17 and a significance value of 0.000 < 0.05. The work environment has a significant effect on performance as shown by the calculated T value of 3.125 which is greater than R table (2.005) and a significance value of 0.002 < 0.05. Discipline has a significant effect on employee performance as shown by the calculated T value of 2.693 which is greater than T table (2.005) and a significance value of 0.009 < 0.05.*

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

### Abstrak

Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia, disingkat P3GI, merupakan lembaga penelitian perguruan di Indonesia. Lembaga penelitian yang berpusat di Pasuruan, Jawa Timur, P3GI ini bertugas melaksanakan penelitian, menghasilkan mengkaji teknologi dan produk perguruan dan pemanis bagi kemajuan masyarakat gula, khususnya petani tebu dan pabrik gula, dan memberikan bantuan teknis kepada klien. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) Kota Pasuruan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang merupakan pegawai P3GI, menggunakan sampel jenuh yang berjumlah 56 pegawai kantor P3GI Kota Pasuruan. Analisis yang digunakan meliputi uji instrumen penelitian, analisis deskriptif, uji asumsi klasik dan pengujian hipotesis. Berdasarkan hasil dari penelitian, didapatkan nilai R Square sebesar 56,4% yang artinya kinerja pegawai dapat dijelaskan sebesar 56,4% oleh lingkungan kerja dan kedisiplinan. Lingkungan kerja dan kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ditunjukkan berdasarkan nilai Fhitung sebesar 14,39 dan nilai Ftabel sebesar 3,17 serta nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ditunjukkan berdasarkan nilai Thitung 3,125 lebih besar dari Rtabel (2,005) dan nilai signifikan 0,002 < 0,05. Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ditunjukkan berdasarkan nilai Thitung 2,693 lebih besar dari Ttabel (2,005) serta nilai signifikansi 0,009 < 0,05.

**Kata kunci:** Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja, Kedisiplinan

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen utama dalam menggerakkan seluruh operasi sebuah organisasi atau perusahaan, mulai dari mengelola, mengatur, dan menjalankan seluruh operasional didalamnya. Untuk meningkatkan kinerja bisnis di era globalisasi saat ini, organisasi harus memiliki manajemen yang baik dimana terdapat potensi-potensi unggul yang dimiliki pegawai.

Setiap perusahaan mengharapkan adanya kinerja pada sumber daya manusia yaitu kinerja maksimal yang dapat digunakan untuk kemajuan perusahaan tersebut. Kinerja pegawai yang maksimal sangat diharapkan oleh suatu perusahaan. Semakin banyak pegawai yang memiliki kinerja maksimal, maka semakin meningkat juga produktivitas perusahaan secara menyeluruh. Pencapaian target pendapatan sangat bergantung pada kinerja pegawai karena kinerja pegawai merupakan sumber daya utama dalam proses pendapatan.

P3GI Kota Pasuruan pada saat ini mengalami penurunan pendapatan (keuangan). pada tahun 2022 sampai dengan tahun 2024 mengalami kenaikan dan penurunan setiap tahunnya yaitu pada tahun 2022 dengan persentase 235% hal ini dikarenakan permintaan cukup tinggi, tahun 2023 menurun dengan persentase 65%, dan tahun 2024 menurun dengan persentase 60% hal ini dikarenakan permintaan turun. James (2021) juga menyatakan bahwa tidak tercapainya target pendapatan perusahaan akan berdampak pada menurunnya kinerja dari suatu pegawai.

Hasil pra survey yang dilakukan pada pegawai P3GI Kota Pasuruan adapun masalah pada lingkungan kerja adalah keterbatasan fasilitas kerja yang disediakan oleh P3GI seperti laptop yang dibawah oleh masing-masing pegawai. Pegawai diharuskan membawa laptop pribadi sedangkan spesifikasi dan kualitas laptop yang digunakan oleh setiap pegawai dapat berbeda-beda. Beberapa pegawai mengatakan bahwa sangat kesusahan jika harus membawa fasilitas penunjang (laptop) pribadi karena tidak semua laptop memiliki perangkat dengan spesifikasi tinggi, sementara yang lain menggunakan laptop dengan kapasitas terbatas, yang dapat menghambat kelancaran pekerjaan. Selain itu, perbedaan versi sistem operasi dan perangkat lunak yang digunakan pada masing-masing laptop dapat menyebabkan ketidaksesuaian dalam berbagi dokumen atau menggunakan aplikasi tertentu secara bersamaan. Ketergantungan pada perangkat pribadi juga meningkatkan risiko gangguan teknis, seperti laptop mengalami error, lemot, atau bahkan rusak, yang dapat menyebabkan keterlambatan dalam penyelesaian tugas. Oleh karena itu, penting untuk mengevaluasi dampak kebijakan ini terhadap kinerja pegawai serta mencari solusi yang dapat meminimalkan hambatan dalam penggunaan perangkat kerja, seperti standarisasi perangkat atau penyediaan dukungan teknis bagi pegawai.

Selain peralatan kerja ditemukan di P3GI Kota Pasuruan terdapat tingginya tingkat keterlambatan pegawai atau kedisiplinan pegawai yang dapat menyebabkan turunnya kinerja, menurunkan waktu penyelesaian pekerjaan, pekerjaan yang harusnya diselesaikan tepat waktu menjadi tertunda, terutama jika tugas tersebut bersifat tim atau bergantung pada kontribusi individu lain. Akibatnya, pekerjaan yang seharusnya selesai lebih awal harus dikejar di akhir waktu kerja, sehingga seluruh tim harus bekerja lebih lama dari jadwal yang seharusnya. Saat ini, aturan terlambat datang bekerja hanya mengandalkan kebijakan membuat surat izin terlambat, aturan mengenai izin terlambat yang memungkinkan pegawai untuk mengajukan surat izin baik pada hari keterlambatan maupun sebelumnya. Hal ini menyebabkan penurunan kedisiplinan dan penyalagunaan kebijakan secara keseluruhan dan berpotensi mengganggu alur kerja.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja menurut Mangkunegara (2016) merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Adhari (2020) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil yang dipendapatan oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Menurut (Harahap & Tirtayasa, 2020) kinerja pegawai sebagai salah satu elemen utama yang dapat ditingkatkan apabila pegawai mengetahui apa yang diharapkan kapan dapat berperan serta dinilai atas hasil kerjanya didasarkan perilaku. Sandewa (2018) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing - masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika.

Berdasarkan berbagai definisi di penulis memilih ahli (Harahap & Tirtayasa, 2020) kinerja pegawai sebagai salah satu elemen utama yang dapat ditingkatkan apabila pegawai mengetahui apa yang diharapkan kapan dapat berperan serta dinilai atas hasil kerjanya didasarkan perilaku. Indikator : Kualitas pegawai, kuantitas pegawai, ketepatan waktu, Efektivitas, Komitmen Organisasi.

### **Lingkungan Kerja**

Pengertian lingkungan kerja menurut Nitisemito (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi di lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Saputra (2021) lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Herlinda et.al (2021) Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu di sekitar pegawai yang bisa mempengaruhi dirinya untuk melaksanakan tugas yang diberikan. Menurut Budiarti (2020) Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Menurut Agbozo et.al (2017) Lingkungan kerja memiliki banyak sifat yang dapat mempengaruhi kesejahteraan fisik dan mental. Tempat kerja yang berkualitas sangat penting untuk menjaga pekerja tetap pada berbagai tugas mereka dan bekerja secara efektif.

Dari definisi para ahli diatas penulis memilih Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi di lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Indikator : Lingkungan kerja fisik : pencahayaan, sirkulasi ruang kerja, tata letak ruang, dekorasi, kebisingan, fasilitas kerja. Lingkungan kerja non fisik : hubungan dengan pimpinan, hubungan dengan rekan kerja.

### **Kedisiplinan**

Menurut Rivai (2018) Disiplin kerja adalah suatu alat untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2019) kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanda disiplin pegawai baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggota instansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan.

Afandi (2016) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Sedangkan menurut Singodimedjo (2016) menjelaskan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. (Diana & Rahmat, 2022).

Berdasarkan beberapa para ahli penulis memilih Menurut Rivai (2018) Disiplin kerja adalah suatu alat untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator : kehadiran, ketaatan pada peraturan, ketaatan pada standart kerja, tingkat kewaspadaan tinggi.

### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Dan fokus penelitian ini dititik beratkan pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Metode pengambilan

sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (total sampling) dengan jumlah responden sebanyak 56 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah riset pustaka dan riset lapangan. Teknik analisis data mencakup beberapa tahapan yaitu, uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menilai keabsahan kuesioner. Dengan 56 responden, rtabel sebesar 0,2632 pada taraf kepercayaan 5%. Pernyataan dianggap valid jika r hitung > r tabel.

Tabel 1. Uji Validitas

No	Variabel	r tabel	r hitung	Keterangan	
1	Kinerja Pegawai	0,263	Y1.1	0,565	Valid
			Y1.2	0,519	
			Y1.3.1	0,666	
			Y1.3.2	0,589	
			Y1.4	0,707	
			Y1.5	0,618	
2	Lingkungan Kerja	0,263	X1.1	0,470	
			X1.2	0,515	
			X1.3	0,585	
			X1.4	0,769	
			X1.5	0,484	
			X1.6.1	0,540	
			X1.6.1	0,541	
			X1.7	0,561	
3	Kedisiplinan	0,263	X1.8	0,485	
			X2.1	0,732	
			X2.2.1	0,726	
			X2.2.2	0,699	
			X2.3	0,660	
			X2.4	0,517	

Berdasarkan hasil uji validitas, terlihat nilai r hitung > r tabel. Dapat dikatakan bahwa setiap item pernyataan di dalam kuesioner dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

### 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengukur konsistensi jawaban kuesioner, kuesioner dianggap reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronchbach's Alpha	Keterangan
----	----------	--------------------------	------------

1	Kinerja Pegawai	0,659	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,707	
3	Kedisiplinan	0,681	

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas menyatakan bahwa setiap instrument pernyataan pada kuesioner dikatakan reliabel, dapat dilihat bahwa hasil nilai *cronbach alpha* > 0,60 sehingga data yang dipakai layak untuk di lanjutkan pada pengujian berikutnya.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normaitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menilai distribusi data, umumnya menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikan > 0,05

Tabel 4. Uji Normalitas

Kriteria	Nilai	Keterangan
Asym. Sig. (2-tailed)	0,200%	Nilai residual berdistribusi normal

Berdasarkan hasil pengujian normalitas *Kolmogorov Smirnov* pada Tabel 4, diketahui nilai sign 0,200 > 0,05 maka dapat dikatakan normal yang artinya model regresi variabel Lingkungan Kerja (X1), Kedisiplinan (X2), Kinerja Pegawai (Y) memiliki residual berdistribusi normal.

#### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas mengidentifikasi korelasi antar variabel bebas dengan nilai toleransi > 0,10 dan VIF < 10 menunjukkan tidak adanya multikolinearitas.

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Collinearity Statistic		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	Lingkungan Kerja (X1)	0,842	1,188	Tidak Terjadi Multikolinearitas
2	Kedisiplinan (X2)	0,842	1,188	

Berdasarkan hasil Tabel 5 di atas, diketahui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel lingkungan kerja (X1) dan variabel kedisiplinan (X2) adalah 1,188 < 10 dan nilai tolerance 0.842 > 0.1. Dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan kedisiplinan (X2) tidak terjadi multikolinearitas dalam mempengaruhi variabel kinerja pegawai (Y).

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menentukan ada tidaknya perbedaan varians residual dalam model regresi. Model dianggap bebas dari heteroskedastisitas jika nilai signifikansi > 0,05

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,888	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Kedisiplinan (X2)	0,939
-------------------	-------

Berdasarkan hasil dari Tabel 6 , maka dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel lingkungan kerja (X1) dan kedisiplinan (X2) lebih besar dari 0.05. Dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen tidak terjadi atau terbebas dari heteroskedatisitas.

#### Uji Autokorelasi

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antara periode gangguan t-1 (periode sebelumnya) dengan model regresi linier lainnya. Model regresi yang baik adalah yang terbebas dari autokorelasi. Jika  $DU < DW < 4-dL$  maka terjadi autokorelasi.

Tabel 7. Uji Autokorelasi

Kriteria	d	dU	4-dU	Keterangan
durbin watson (d)	2,215	1,643	2,357	Tidak Terjadi Autokorelasi

Berdasarkan hasil Tabel 7, diperoleh nilai DW sebesar 2,215, dan nilai dL (2,215) dan dU (1,643).  
 $= dU < DW < 4-dU$  (1,643 < 2,215 < 2,357). Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

#### 4. Uji Linieritas

Uji linearitas dapat dilakukan melalui test linearity. Ketentuan yang berlaku adalah jika nilai pada deviation from linearity  $> 0,05$ .

Tabel 8. Uji Linieritas

Hubungan Variabel	Deviation From Linearity		Keterangan
	Sig.	Alpha	
Hubungan Lingkungan Kerja (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y)	0,98	0.05	Hubungan Linier
Hubungan Kedisiplinan (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y)	0,96	0.05	

Berdasarkan hasil Tabel 8 di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *deviation from linearity* pada variabel lingkungan kerja (X1) yaitu sebesar 0,98  $>$  0,05 dan pada variabel kedisiplinan (X2) memiliki signifikansi sebesar 0,96  $>$  0,05. Dapat disimpulkan bahwa hubungan variabel lingkungan kerja (X1) dan variabel kedisiplinan (X2) memiliki hubungan linier.

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui atau mengukur hubungan antara lingkungan kerja (X1) dan kedisiplinan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 9. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Independent	Unstandardized Coefficients		Sig	Keterangan
	B	Std. Error		
Constant	8,521	2,999	0,006	Berpengaruh Positif dan Signifikan
Lingkungan Kerja (X1)	0,265	0,083	0,002	
Kedisiplinan (X2)	0,330	0,122	0,009	
<b>Dependent Variable : Kinerja Pegawai</b>				

Berdasarkan Tabel 9 di atas, maka dapat diuraikan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$= 8,521 + 0,265 X_1 + 0,330 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi Tabel 9 , maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta mempunyai nilai positif sebesar 8,521. Artinya menunjukkan pengaruh yang searah dan tidak signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Dapat disimpulkan bahwa semua variabel independent meliputi lingkungan kerja (X1) dan kedisiplinan (X2) bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja pegawai sebesar 8,521 (85,2%).
- Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X1) mempunyai nilai positif sebesar 0,265. Hal ini menunjukkan jika lingkungan kerja mengalami kenaikan 1% maka kinerja pegawai naik sebesar 0,265 (26,5%) dengan asumsi variabel independent lainnya dianggap konstan.
- Nilai koefisien regresi variabel kedisiplinan (X2) mempunyai nilai positif sebesar 0,330. Hal ini menunjukkan jika kedisiplinan mengalami kenaikan 1% maka kinerja pegawai naik sebesar 0,330 (33%) dengan asumsi variabel independent lainnya dianggap konstan

#### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) yaitu khususnya, metrik untuk mengukur sejauh mana perubahan variabel Y dapat dijelaskan oleh model.

Tabel 10. Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)

Variabel Dependen	Variabel Independen	R	R Square
Y	X1,X2	0,751	0,564

Berdasarkan hasil Tabel 10 di atas, menunjukkan bahwa hasil uji koefisien determinasi adalah 0.564 sehingga dapat dikategorikan moderat. Dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja dan kedisiplinan memiliki pengaruh sebesar 56,4% terhadap kinerja pegawai dan 43,6% sisanya di pengaruhi variabel lain.

## 5. Uji Hipotesis

### Uji Simultan (Uji F)

Uji F mengukur pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Hipotesis diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau signifikansi  $< 0,05$ .

Tabel 11. Hasil Uji F

Variabel Independen	Variabel Dependen	F Hitung	F Tabel	Sig	Keterangan
Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai	14,39	3,17	.000	Hipotesis 1, H1 Diterima
Kedisiplinan					

Berdasarkan Tabel 11, menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar .000 lebih kecil dari 0.05, dan  $F_{hitung} 14,39 > F_{tabel} 3,17$  ( $k, n-k = (k, 56-2)$ ). Dengan demikian menunjukkan terdapat pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$ . Dapat disimpulkan bahwa pengujian hipotesis 1,  $H_1$  diterima  $H_0$  ditolak yang artinya Lingkungan kerja dan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Uji Parsial (Uji T)

Uji t mengukur pengaruh parsial tiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Hipotesis diterima jika  $sig < 0,05$ ,  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dan koefisien  $\beta$  positif.

Tabel 12. Hasil Uji T

Variabel Independen	T Hitung	T Tabel	Sig	Keterangan
Constant	2,841	2,005	.006	Hipotesis 2,3, H1 Diterima
Lingkungan Kerja	3,125	2,005	.002	
Kedisiplinan	2,693	2,005	.009	
<b>Variabel dependent : Kinerja Pegawai</b>				

Berdasarkan Tabel 12 hasil pengujian hipotesis 2 lingkungan kerja ( $X_1$ ) di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel  $X_1$  sebesar 0.002 yang dimana lebih kecil dari 0.05, dan  $T_{hitung}$  sebesar 3,125 lebih besar dari  $T_{tabel} = 2,005$ . hasil pengujian hipotesis 3 kedisiplinan di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel  $X_2$  sebesar .009 yang dimana lebih kecil dari 0.05, dan  $T_{hitung}$  sebesar 2,693 lebih besar dari  $T_{tabel} = 2,005$ . Dapat disimpulkan bahwa pengujian hipotesis 2 dan Hipotesis 3,  $H_1$  diterima  $H_0$  ditolak yang artinya lingkungan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ).

## KESIMPULAN

Hasil nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kedisiplinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,564 atau sebesar 56,4%, sedangkan

sisanya yaitu 43,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai memperoleh nilai F hitung lebih besar dari F tabel dan nilai signifikansi 000 lebih kecil dari 0.05, dan F hitung  $14,39 > F$  tabel (3.17). Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, kondisi lingkungan kerja yang mendukung serta tingkat kedisiplinan yang tinggi mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai memperoleh nilai T hitung lebih besar dari T tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 sebesar 0.002, dan T hitung sebesar 3,125 lebih besar dari T tabel (2,005) . Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai memperoleh nilai T hitung lebih besar dari T tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sebesar 0.009 yang dimana lebih kecil dari 0.05, dan T hitung sebesar 2,693 lebih besar dari T tabel (2.005). Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, tingkat kedisiplinan yang tinggi akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

## REFERENCES

- Ade Apriliyani, & Natal Indra. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta. *MASMAN :Master Manajemen*, 2 (3),25–34. <https://doi.org/10.59603/masman.v2i3.435>
- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*.Yogyakarta:NusaMedia.
- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mu, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(1), 287–298. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Ardiansyah, Jailani, M. S., & Risnita. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. *Jurnal Pendidikan Islam*, 1, 1–9. <http://ejournal.yayasanpendidikandzurriyatulquran.id/index.php/ihsan>
- Ariesni, S., & Asnur, L. (2021). Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(3), 363–369.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: Prenada Media Group.
- Fahmi, I. (2018). *Manajemen Kinerja. : Teori Dan Aplikasi*, Bandung : Alfabeta.
- Ghozali. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hatidah Hatidah, & Agung Indriansyah. (2023). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Di Cv Mitra Selular Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1(1), 179–189. <https://doi.org/10.59024/jumek.v1i1.39>
- Hudayah, H., Echdar, S., & Maryadi, M. (2022). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Asn Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kota Parepare. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 11(2), 144–155. <https://doi.org/10.37476/jbk.v11i2.3089>

- Masram, Hirmantono, A., & Isbah, M. F. (2022). Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada RSUD Dr. Soegiri Lamongan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(2), 2–5. <https://doi.org/10.33087/eksis.v14i1.340>
- Rahman Nur Fahri, & Lukman Hakim. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pardasyi Cahaya Abadi Jakarta. *Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(3), 736–745. <https://doi.org/10.61722/jrme.v1i3.2231>
- Sondakh, G., William Areros, & Tatimu, V. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sinarmas Tbk cabang Utama Manado. *Productivity*, 4(1), 55–60. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/46145>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Wau, J., Waoma, S., & Fau, F. T. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/237>
- Yunus, M., & Rocdianingrum, W. A. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 12(1), 2–19. <https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id>