

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor XYZ

Teddy Shandro Sihombing¹, Taat Kuspriyono², Yunidyawati Azlina³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta, Indonesia

Email: ¹shandrotteddy@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the influence of the work environment and work discipline on employee performance at XYZ Office. The background of this research stems from the real conditions observed in the workplace, including limited facilities, poor interpersonal relationships, and recurring disciplinary violations such as tardiness, low responsibility, and lack of communication ethics. The research employed a quantitative approach using a survey method and inferential statistical analysis. The population consisted of 40 employees, all of whom were included as samples using a saturated sampling technique. Data were collected through observation and questionnaires, then analyzed using SPSS version 25. The results indicate that the work environment has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 4.151 greater than the t-table value of 2.026, while work discipline also has a significant influence with a t-value of 4.724 > 2.026. Simultaneously, both variables significantly affect employee performance, supported by an f-value of 132.380 > 3.24 and a significance level of 0.000 < 0.05. The coefficient of determination (R^2) of 0.877 indicates that 87.7% of the variation in employee performance is explained by the work environment and discipline, while the remaining 12.3% is influenced by other factors. These findings emphasize that a supportive and safe work environment, combined with consistent and fair discipline, plays a vital role in improving employee performance in public institutions.

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor XYZ. Latar belakang penelitian ini berangkat dari kondisi nyata di lapangan, yaitu keterbatasan fasilitas kerja, hubungan antarpegawai yang kurang harmonis, serta masih adanya pelanggaran disiplin seperti keterlambatan, rendahnya tanggung jawab, dan kurangnya etika komunikasi di tempat kerja. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei dan analisis statistik inferensial. Populasi penelitian berjumlah 40 pegawai, dan seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui observasi dan kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t-hitung 4,151 lebih besar dari t-tabel 2,026, sedangkan disiplin kerja juga berpengaruh signifikan dengan nilai t-hitung 4,724

> 2,026. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai f-hitung 132,380 > f-tabel 3,24 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,877 menunjukkan bahwa 87,7% variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja, sedangkan sisanya 12,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini menegaskan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung, serta penerapan disiplin kerja yang konsisten dan adil, merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai pada instansi pemerintahan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia berperan sebagai penggerak utama dalam setiap aktivitas, termasuk dalam mendorong terwujudnya kemajuan. Karena itu, kehadiran tenaga kerja dalam proses pembangunan menjadi faktor penting yang tidak hanya memengaruhi hasil akhir, tetapi juga mencerminkan komitmen positif bagi perkembangan sebuah organisasi maupun instansi. Sumber daya manusia menjadi elemen kunci dalam menjalankan dan mengelola sebuah organisasi pemerintah maupun organisasi swasta perusahaan. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, setiap organisasi memerlukan peran SDM sebagai penggerak sekaligus pengelola sistem yang ada.

Kesuksesan sebuah organisasi sangat bergantung kepada seberapa baik ia mampu mengelola sumber daya yang dimiliki ketika menerapkan berbagai strategi yang telah disusun. Proses perencanaan dan penyusunan strategi tidaklah sederhana, sebab para pemimpin harus mempertimbangkan banyak faktor, asal tekanan dapat muncul dari faktor internal organisasi itu sendiri, ataupun dari kondisi yang berasal di luar lingkungan kerja. Dalam merancang program kerja yang diarahkan khusus untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan mesti memaksimalkan kekuatan internal, terutama dalam hal pengelolaan keuangan yang cermat dan transparan.

Gejala lingkungan kerja yang penulis amati di Kantor XYZ adalah minimnya AC dan fasilitas tempat kerja yang kurang memadai. Kondisi ini diperparah dengan mesin pembaca dokumen yang sering tidak dapat memindai dokumen sehingga mengakibatkan keterlambatan dalam pemrosesan dan penerbitan dokumen perjalanan (paspor). Akibatnya, karyawan menjadi stres karena harus bekerja keras dengan beban kerja yang sangat banyak akibat sistem digital yang kurang memadai, pengelolaan berkas yang kurang teratur, dan hubungan antarpribadi yang kurang baik di tempat kerja. Selain itu, minimnya perawatan fasilitas kantor seperti sistem pembuangan limbah menyebabkan sirkulasi udara yang kurang baik sehingga mengganggu kenyamanan dalam bekerja.

Permasalahan disiplin kerja yang penulis perhatikan, masih ada pegawai yang datang terlambat dan disiplin waktunya rendah di Kantor XYZ. Di sisi lain, etika komunikasi dan sopan santun dalam bercakap-cakap pada sebagian pegawai juga kurang baik, misalnya menggunakan ungkapan sapa tidak sopan maupun tidak menyapa dengan sebutan yang pantas.

Menurut Siagian dalam (Pradipta & Suhermin, 2020) lingkungan yang melingkupi seorang pekerja dalam menjalankan tugasnya terdiri dari semua tatanan, baik sosial maupun fisik. Suasana ini mencakup hal-hal seperti bangunan dan pencahayaan, tingkat kebisingan, dan keseimbangan suhu. Yang sama pentingnya adalah interaksi interpersonal dan iklim dalam unit organisasi yang juga dianggap sebagai tempat kerja. Dalam hal ini, kesejahteraan, kenyamanan, dan produktivitas pegawai sangat dipengaruhi oleh bagaimana faktor-faktor ini diselaraskan.

Menurut (Hapsari et al., 2022) disiplin kerja atau dalam bahasa Inggris Work Discipline, ialah seperangkat peraturan yang ditetapkan dan diawasi oleh sebuah organisasi untuk memastikan bahwa alur proses kerja berjalan dengan lancar dan progresif menuju tujuan yang telah ditetapkan. Kebijakan indisipliner berfungsi sebagai panduan sistematis step-by-step kepada individu tentang bagaimana mematuhi kebijakan, prosedur serta manual operasi standar yang mengatur lembaga. Oleh sebab itu, disiplin dapat menjadi loyalitas pegawai terhadap komitmen mendasar mengenai kebijakan kehadiran seperti pengambilan catatan kehadiran rapat, jadwal harian tersegmentasi dalam blok waktu, menyelesaikan pekerjaan pada atau sebelum tenggat waktu di Tingkat profesional yang telah ditentukan.

Menurut (Hapsari et al., 2022) kinerja pegawai pada umumnya diukur dari tingkat keberhasilan seorang pegawai atau sebuah tim dalam menyelesaikan divisi pekerjaan dalam hal kuantitas, kualitas, efisiensi, dampak serta ketepatan waktu penggajian perusahaan maupun instansi. Penilaian asal dan seberapa besar upaya seseorang telah dilakukan untuk memenuhi tugas dengan kriteria berusaha memerlukan alat ukur formal, kesepakatan tentang pencapaian hasil biasanya disepakati bersama.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu (Suarniti & Bagia, 2022) hasil penelitian mengindikasikan bahwa penerapan disiplin kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada PDAM Kabupaten Klungkung. Semantara (Aulia et al., 2021) temuan penelitian menegaskan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bima. Hasil serupa juga ditunjukkan oleh (Ludin et al., 2023) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja bersama dengan budaya organisasi secara simultan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Padang.

Kendati sejumlah penelitian terdahulu konsisten menunjukkan adanya hubungan positif antara lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai, masih terdapat ruang penelitian yang belum banyak dieksplorasi. Pertama, sebagian besar studi berfokus pada sektor swasta maupun instansi pemerintah secara umum, sementara kajian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja dalam konteks instansi keimigrasian relatif terbatas. Padahal, organisasi keimigrasian memiliki karakteristik khusus berupa beban kerja pelayanan publik yang tinggi, penerapan disiplin yang ketat, serta intensitas interaksi dengan masyarakat domestik dan internasional. Kedua, sebagian besar penelitian sebelumnya mengombinasikan variabel disiplin atau lingkungan kerja dengan variabel lain, seperti motivasi, kompensasi, atau budaya organisasi, sedangkan penelitian ini secara spesifik menitikberatkan pada kedua variabel tersebut untuk menganalisis pengaruh langsung terhadap kinerja. Ketiga, penelitian terdahulu umumnya menggunakan jumlah sampel yang besar dan heterogen, sedangkan penelitian ini menerapkan teknik sampling jenuh pada jumlah sampel yang relatif kecil, sehingga lebih merefleksikan kondisi empiris pegawai di Kantor XYZ.

2. KAJIAN TEORI

Lingkungan Kerja

Pernyataan Nitisemito dalam (Nabella et al., 2021) lingkungan kerja berfungsi sebagai ruang terjadinya pertukaran informasi dan pelaksanaan berbagai aktivitas, sehingga keberadaan lingkungan kerja yang kondusif menjadi sangat penting. Kondisi tersebut dapat menciptakan rasa nyaman dan ketenangan bagi karyawan, yang pada gilirannya mendorong penyelesaian tugas secara lebih efektif dan efisien.

Pernyataan Yuliantari & Prasasti dalam (Anggraini et al., 2024) lingkungan kerja mengacu pada semua faktor yang dihadapi karyawan selama bekerja, termasuk faktor yang memengaruhi pergerakan, tingkat kenyamanan, keselamatan, serta produktivitas

secara keseluruhan. Tempat kerja mencakup elemen fisik seperti pencahayaan dan suhu serta penataan kantor. Selain itu, hubungan interpersonal dalam perusahaan, budaya perusahaan, dan iklim psikologis juga penting untuk dipertimbangkan.

Indikasi Lingkungan Kerja

Menurut Farhan & Indriyaningrum dalam (Triananda, 2025) menjabarkan indikasi lingkungan kerja, sebagai berikut:

- a. Pencahayaan
- b. Suhu/Sirkulasi Udara
- c. Tingkat Keramaian
- d. Saturasi Warna
- e. Kelengkapan Fasilitas
- f. Keamanan Kerja

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan dalam (Farhan & Indriyaningrum, 2023) disiplin dapat dipandang sebagai perancangan psikologis yang menopang individu, kelompok, dan masyarakat luas; pada saat yang sama, rutinitas internal ini bertindak sebagai penyanga terhadap kontrol negara yang memberatkan, serta tolok ukur hukum dan moral yang diemban setiap orang, sehingga memungkinkan berbagai macam tujuan dapat dicapai.

Menurut pernyataan Hasibuan dalam (Nabella et al., 2021) Disiplin tidak dapat dianggap efektif apabila hanya didasarkan pada rasa takut. Hakikat disiplin yang sebenarnya merupakan hasil dari internalisasi norma-norma yang wajib dipatuhi. Norma-norma tersebut tidak semata-mata berkaitan dengan aturan formal yang bersifat legalistik, melainkan juga mencakup aspek etika dan tata krama dalam kehidupan bermasyarakat maupun berorganisasi.

Indikasi Disiplin Kerja

Indikasi disiplin kerja menurut baiti, et.al dalam (Jumani et al., 2024) menjabarkan indikasi disiplin, yaitu:

- a. Kehadiran
- b. Tingkat Kewaspadaan
- c. Ketaatan Pada Peraturan
- d. Etika Bekerja
- e. Ketaatan Pada Standar Kerja

Kinerja Pegawai

Menurut Sihaloho & Siregar dalam (Apriliyani & Indra, 2024) kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh pekerja dalam sebuah organisasi. Perolehan hasil pada suatu pekerjaan dapat dioptimalkan jika seorang pegawai melihat usaha maksimal dari segi output, volume, dan kualitas, serta menggunakan segala daya skill yang dimilikinya.

Dikemukakan Mangkunegara dalam (Awaliya & Endratno, 2023) kinerja dapat dipahami sebagai hasil yang dihasilkan oleh individu dalam suatu organisasi. Pencapaian tersebut akan lebih optimal apabila pegawai mampu memaksimalkan upaya dari aspek output, jumlah, dan kualitas pekerjaan, serta memanfaatkan keterampilan yang dimilikinya secara efektif.

Indikasi Kinerja Pegawai

Adapun indikasi kinerja pegawai yang menjadi ukuran kinerja menurut Marsudi et.al dalam (Armansyah, 2021) yaitu:

- a. Kualitas Kerja
- b. Kuantitas Kerja
- c. Tanggung Jawa
- d. Kerjasama
- e. Inisiatif

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kantor XYZ yang beralamat Jalan Grand Depok City, Cilodong, Jawabarat dan penelitian ini berlangsung pada tanggal 28 Maret – 03 Juni 2025 dengan melakukan pengamatan. Dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif statistik.

Menurut (Machali, 2021) pendekatan kuantitatif mendasari rancangan penelitian pada pengujian hipotesis, mengkonversi setiap variabel menjadi angka yang kemudian dianalisis melalui berbagai teknik statistik. Dalam langkah ini, statistik deskriptif bertindak sebagai alat utama untuk menilai sejauh mana hipotesis yang diajukan sang peneliti berdiri kukuh. Pendekatan itu, dengan cara yang sistematis dan terukur, secara konsisten menggabungkan gagasan klasik positivisme, metodologi eksperimen, dan sudut pandang empiris sepanjang keseluruhan proses penelitian.

Populasi dan Sampel

a. Populasi

populasi didefinisikan menjadi kumpulan objek atau subjek yang dikaji oleh seorang peneliti. Populasi dapat melibatkan partisipan, insiden, atau bahkan sistem canggih yang menjadi dasar bagi penelitian tertentu. Setelah menentukan cakupan populasi, peneliti mempersempitnya ke sampel yang lebih representatif untuk menelitiya lebih lanjut.

b. Sampel

Menurut (Machali, 2021) pengambilan sampel jenuh adalah metode pengumpulan data yang melibatkan setiap individu dalam suatu populasi tanpa kecuali. Teknik ini biasanya digunakan ketika populasinya kecil, yang sering kali terdiri dari tidak lebih dari seratus individu. Dalam praktiknya, metode ini menyerupai sensus karena setiap elemen harus menyediakan data. Peneliti biasanya mengumpulkan informasi langsung dari empat puluh individu yang tersedia. Ketika jumlah partisipan sesuai dengan total populasi, skenario ini juga disebut sebagai saturasi sampel.

Metode Pengumpulan Data

Pernyataan Sugiyono dalam (Koto et al., 2024) teknik pengumpulan data dan informasi meliputi prosedur terencana dan sistematis yang dirancang oleh riset untuk memperoleh data yang valid dan bermakna. Dengan informasi yang diperoleh melalui langkah-langkah tersebut, peneliti dapat memberikan jawaban pertanyaan penelitian, mengembangkan hipotesis, dan mencapai tujuan ilmiah yang telah ditetapkan. Berikut ini adalah serangkaian tahap berurutan yang umumnya diikuti oleh riset selama proses pengumpulan data dan informasi.

- a. Pengamatan: metode ini mengandalkan pengamatan langsung terhadap tindakan, kebiasaan, atau fenomena tertentu yang menjadi fokus penelitian. Teknik ini tidak sepenuhnya bergantung pada interaksi verbal antara peneliti dan partisipan. Tujuan utama dari pengamatan ini adalah untuk menghimpun data faktual secara obyektif dan menyeluruh, baik dalam bentuk uraian deskriptif maupun angka-angka statistik, tergantung pada pendekatan yang digunakan baik itu kualitatif maupun kuantitatif.

b. Kuesioner: sekumpulan pertanyaan yang sistematis dan dirancang untuk mengumpulkan informasi dari para partisipan. Sebuah kuesioner bertujuan untuk mendapatkan data terkait dengan isu atau fenomena tertentu yang sedang diteliti, baik itu data kuantitatif ataupun kualitatif. Penggunaan atau penyampaian kuesioner dapat dilakukan secara langsung maupun melalui surat atau secara daring sesuai dengan tujuan penelitian dan demografi sasaran. Melalui kuesioner, peneliti mendapatkan kesempatan untuk memperoleh data yang konsisten dan terukur serta memiliki potensi besar diubah menjadi analisis untuk mengevaluasi hipotesis riset yang ada.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengolahan dilakukan dengan menggunakan *alat perangkat lunak statistical Package For The Social Sciences* (SPSS) versi 25. Instrumen penelitian berupa kuesioner terdiri dari 30 pernyataan yang mempresentasikan tiga variabel utama, lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kinerja pegawai (Y), berikut adalah hasil data keluaran SPSS yang telah dilakukan oleh peneliti:

Uji Fakta Lingkungan Kerja

Menurut buku penelitian (Indartini & Mutmainah, 2023) pengujian validasi menguji seberapa akurat kuesioner menangkap informasi yang ingin diukur. Suatu item dianggap valid jika responsnya cukup konsisten untuk memperkirakan hasil survei secara keseluruhan. Dalam praktiknya, peneliti membandingkan koefisien korelasi yang telah dihitung dengan nilai r kritis dari tabel r pada tingkat 0,05; jika r hitung lebih besar dari r tabel, maka instrumen tersebut faktet. Sementara itu, r hitung yang lebih rendah dari r tabel dianggap tidak faktet.

a. Berdasarkan hasil hitungan uji fakta lingkungan kerja dengan 10 item pernyataan

Tabel. 1 Uji Fakta Lingkungan Kerja

Variabel	Kode Item	Nilai rhitung	Nilai rtabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	X1.1	0,639	0,320	Fakta
	X1.2	0,771	0,320	Fakta
	X1.3	0,818	0,320	Fakta
	X1.4	0,622	0,320	Fakta
	X1.5	0,790	0,320	Fakta
	X1.6	0,804	0,320	Fakta
	X1.7	0,801	0,320	Fakta
	X1.8	0,789	0,320	Fakta
	X1.9	0,727	0,320	Fakta
	X1.10	0,773	0,320	Fakta

Sumber: Hasil Keluaran SPSS 25, diolah peneliti 2025

b. Berdasarkan hasil hitungan uji fakta disiplin kerja dengan 10 item pernyataan

Tabel. 2 Uji Fakta Disiplin Kerja

Variabel	Kode Item	Nilai rhitung	Nilai rtabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_2)	X2.1	0,780	0,320	Fakta
	X2.2	0,741	0,320	Fakta
	X2.3	0,840	0,320	Fakta
	X2.4	0,533	0,320	Fakta
	X2.5	0,691	0,320	Fakta
	X2.6	0,821	0,320	Fakta
	X2.7	0,788	0,320	Fakta
	X2.8	0,860	0,320	Fakta
	X2.9	0,658	0,320	Fakta
	X2.10	0,864	0,320	Fakta

Sumber: Hasil Keluaran SPSS 25, diolah peneliti 2025

c. Berdasarkan hasil hitungan uji faktta kinerja pegawai dengan 10 item pernyataan

Tabel. 3 Uji Fakta Kinerja Pegawai

Variabel	Kode Item	Nilai rhitung	Nilai rtabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,604	0,320	Fakta
	Y.2	0,824	0,320	Fakta
	Y.3	0,722	0,320	Fakta
	Y.4	0,547	0,320	Fakta
	Y.5	0,801	0,320	Fakta
	Y.6	0,748	0,320	Fakta
	Y.7	0,728	0,320	Fakta
	Y.8	0,703	0,320	Fakta
	Y.9	0,848	0,320	Fakta
	Y.10	0,842	0,320	Fakta

Sumber: Hasil Keluaran SPSS 25, diolah peneliti 2025

Menurut tabel di atas, nilai uji validitas untuk variabel kinerja pegawai (Y) menunjukkan bahwa setiap r-hitung (Koreksi Korelasi Item-Total) melebihi r-tabel 0,320. Temuan ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan dalam indikator variabel tersebut memenuhi syarat validitas. Oleh karena itu, semua variabel butir lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai dianggap fakta dan dapat digunakan sebagai alat ukur untuk penelitian ini.

Uji Reliabelitas

Menurut (Basirun et al., 2022) pengujian reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi respons yang dikumpulkan melalui kuesioner, sehingga menentukan stabilitas instrumen. Dalam penelitian ini, reliabilitas diukur untuk setiap variabel menggunakan Cronbachs Alpha sebagai statistik referensi. Suatu instrumen diklasifikasikan sebagai reliabel jika koefisiennya melebihi 0,60. Sebaliknya, jika nilainya turun di bawah 0,60, skala yang diuji dianggap tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas untuk semua variabel disajikan dalam tabel berikut:

Tabel. 4 Uji Reliabelitas

No	Variabel	Cronbach Alpa	Kriteria	Keterangan
1	Lingkunga Kerja (X1)	0.916	> 0.60	Handal
2	Disiplin Kerja (X2)	0.919	> 0.60	Handal
3	Kinerja Pegawai (Y)	0.910	> 0.60	Handal

Sumber: Hasil Keluaran SPSS 25, diolah peneliti 2025

Merujuk data yang tertulis pada tabel di atas, hasil uji reliabilitas untuk ketiga variabel, yakni lingkungan kerja (X_1), diisiplin kerja (X_2) dan kinerja pegawai (Y), menunjukkan nilai Cronbachs Alpha semuanya melebihi ambang 0,60. Temuan ini menandakan bahwasanya instrumen yang dipakai pada kajian ini mampu dinyatakan handal. Penelitian ini melibatkan 40 responden. Nilai reliabilitas untuk lingkungan kerja tercatat 0,916, sedangkan disiplin kerja mencapai 0,919. Adapun kinerja pegawai juga menunjukkan tingkat keandalan sangat baik dengan angka 0,910.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut (Basirun et al., 2022) uji normalitas memiliki tujuan agar dapat menilai apakah variabel gangguan atau residual pada model regresi mempunyai sebaran yang sesuai dengan distribusi normal. Sebuah metode yang mampu dimanfaatkan dalam melakukan pengujian terhadap hal ini yaitu Kolmogorov-Smirnov, yang berfungsi untuk menentukan apakah data dalam model regresi terdistribusi secara normal ataupun tidak.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.90673817
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.066
	Negative	-.050
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Tabel. 5 Uji Normalitas Data

Sumber: Hasil Keluaran SPSS 25, diolah peneliti 2025

Merujuk data yang tertulis pada kolom tabel di atas, hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov memperlihatkan nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200. Dikarenakan nilai ini melebihi ambang signifikansi 0,05, sehingga mampu ditarik kesimpulan bahwasanya data dalam kajian ini terdistribusi secara normal. Maka dari itu, asumsi normalitas dalam analisis regresi sudah terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Menurut (Basirun et al., 2022) pemeriksaan multikolinearitas memeriksa hubungan di antara variabel independen pada model regresi. Idealnya, pada model regresi yang terdefinisi dengan baik, variabel independen sejatinya tidak berkorelasi satu sama lainnya. Diagnosa multikolinearitas dilaksanakan dengan meninjau nilai VIF atau Toleransi. Sebuah model dianggap bebas dari multikolinearitas selama Toleransi lebih besar dari 0,1 ataupun VIF kurang dari 10.

Tabel. 6 Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.445	2.329		2.768	.009		
	Lingkungan Kerja	.414	.100	.455	4.151	.000	.275	3.630
	Disiplin Kerja	.446	.094	.518	4.724	.000	.275	3.630

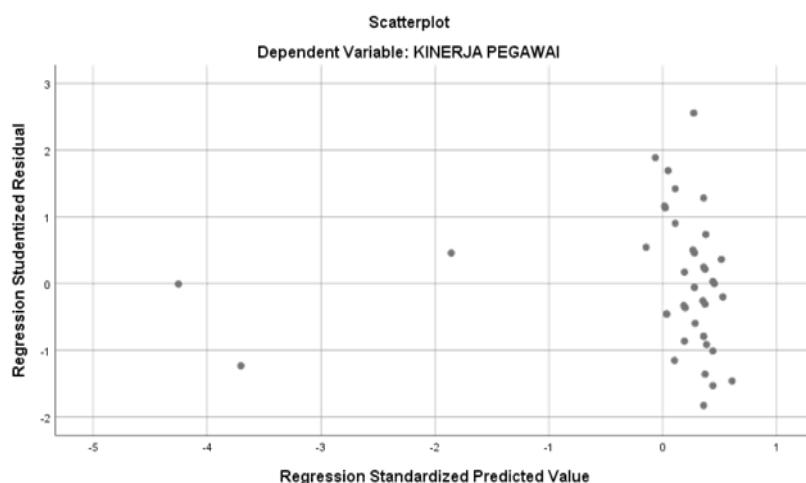
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Keluaran SPSS 25, diolah peneliti 2025

Dari hasil uji multikolinearitas di atas, menunjukkan bahwa pada kajian ini nilai Tolerance adalah 0,275, yang lebih besar dari 0,10. Serta nilai VIF $3,630 < 10,00$ sehingga mampu ditarik kesimpulan bahwasanya tidak akan terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Pernyataan (Basirun et al., 2022) uji heteroskedastisitas dilakukan agar dapat menilai apakah terdapat ketidakkonsistenan variasi residual antar pengamatan dalam model regresi. Model regresi yang ideal yaitu yang bebas dari heteroskedastisitas. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan scatterplot, di mana jika titik-titik tersebar dengan cara acak dan merata di atas serta di bawah garis nol pada sumbu Y, maka mampu ditarik kesimpulan bahwasanya model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini disajikan pada gambar terlampir.



Gambar. 1 Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Keluaran SPSS 25, diolah peneliti 2025

Berdasarkan scatterplot yang disajikan dalam tabel di atas sebagai hasil dari uji heteroskedastisitas, terlihat bahwa distribusi titik-titik data bersifat acak dan tersebar di sekitar garis nol pada sumbu Y. Pola tersebut memperlihatkan bahwasanya tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas dalam data yang dianalisis. Oleh karena itu, asumsi-asumsi klasik, termasuk normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, telah terpenuhi. Dengan demikian, data tersebut dianggap siap untuk dianalisis lebih lanjut pada tahap berikutnya.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Pernyataan (Basirun et al., 2022) analisis regresi linier berganda dipakai padak kajian ini guna melakukan evaluasi terhadap pengaruh secara simultan dari dua variabel independen terhadap satu variabel dependen. Adapun variabel independen yang dianalisis meliputi lingkungan kerja serta disiplin kerja. Oleh karena itu, pendekatan regresi linier berganda dipandang sebagai metode yang tepat untuk mengolah data penelitian. Tujuan dari analisis ini yaitu agar dapat mengetahui sejauh mana kontribusi lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor XYZ.

Tabel. 7 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	6.445	2.329		2.768	.009
	Lingkungan Kerja	.414	.100	.455	4.151	.000
	Disiplin Kerja	.446	.094	.518	4.724	.000

Sumber: Hasil Keluaran SPSS 25, diolah peneliti 2025

Mengacu tabel diatas bahwa model regresi liner berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 6.445 + 0,414 X_1 + 0,446 X_2$$

Hasil data pada tabel diatas, hasil uji regresi linier berganda menunjukkan nilai konstanta serta koefisien regresi yang memungkinkan penyusunan persamaan regresi linier berganda dengan model sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 6,445 memperlihatkan bahwasanya ketika variabel-variabel independen bernilai nol, maka nilai variabel partisipasi berada pada angka 6,445.
- Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,414 memperlihatkan bahwasanya lingkungan kerja memengaruhi dengan positif terhadap kinerja pegawai
- Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,446 mengindikasikan bahwa disiplin kerja memengaruhi dengan positif terhadap kinerja pegawai.

Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Pernyataan (Basirun et al., 2022) uji t digunakan agar dapat mengevaluasi pengaruh masing-masing variabel independen, baik dengan cara parsial maupun keseluruhan, terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi (sig) < 0,05 ataupun nilai t hitung > t tabel, mampu ditarik kesimpulan bahwasanya ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Sebaliknya, jikalau nilai sig > 0,05 atau nilai t hitung < t tabel, sehingga tidak ada pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.

$$T \text{ tabel} = t (a/2 : n-k-1)$$

$$a 5\% = t (0,05/2 : 40-2-1)$$

Berikut ini adalah hasil uji T (Parsial) menggunakan output SPSS versi 25.

Tabel. 8 Uji T (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	6.445	2.329		2.768	.009
	Lingkungan Kerja	.414	.100	.455	4.151	.000
	Disiplin Kerja	.446	.094	.518	4.724	.000

Sumber: Hasil Keluaran SPSS 25, diolah peneliti 2025

Merujuk hasil perhitungan dan nilai signifikansi yang tercantum pada tabel di atas, mampu ditarik kesimpulan bahwasanya:

a. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor XYZ.

Hasil analisis yang mencakup empat puluh responden menunjukkan nilai t-hitung untuk faktor lingkungan kerja (X1) sebesar 4,151, jauh melebihi t-tabel sebesar 2,026. Di sisi lain, tingkat signifikansi tercatat sebesar 0,000 yang jauh di bawah ambang batas umum sebesar 0,05. Dengan demikian, mampu ditarik kesimpulan bahwasanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor XYZ bersifat positif dan signifikan secara statistik. Dengan demikian, mampu ditarik kesimpulan bahwasanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor XYZ bersifat positif dan signifikan secara statistik. Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan yang diungkapkan oleh penelitian sebelumnya (Sembiring, 2020) dalam studi berjudul "*Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sinarmas Medan*". Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan, terbukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Sinarmas Medan. Perhitungan menunjukkan nilai thitung sebesar 3,110 dengan tingkat signifikansi 0,004, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis penelitian tersebut diterima. Secara parsial, lingkungan kerja terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Sembiring, 2020) dengan demikian, temuan tersebut menegaskan bahwa lingkungan kerja yang terkelola dengan baik mampu mendorong peningkatan produktivitas dalam perusahaan. Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai lingkungan kerja, diketahui bahwa faktor ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Skor tertinggi diperoleh dari pernyataan bahwa perusahaan selalu berupaya mencegah terjadinya konflik antara karyawan dengan atasan, yaitu sebesar 165. Sementara itu, skor terendah tercatat pada pernyataan mengenai kurangnya rasa kekeluargaan di lingkungan kerja, dengan nilai 157. Beberapa karyawan menilai bahwa kualitas lingkungan kerja masih tergolong rendah, sehingga perlu dilakukan perbaikan melalui upaya memperkuat kerja sama antar karyawan, menumbuhkan rasa kekeluargaan di tempat kerja, serta menjaga hubungan yang harmonis agar dapat saling mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan.

b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja di Kantor Pegawai XYZ

Analisis yang dilakukan terhadap data dari 40 responden menunjukkan nilai t-hitung untuk variabel disiplin sebesar 4,724, angka ini jelas lebih besar daripada t-tabel yang sebesar 2,026. Dengan tingkat signifikansi 0,000, yang jauh di bawah 0,05, hasil tes t itu menunjukkan dukungan kuat akan pengaruh disiplin kerja. Temuan ini berarti disiplin berperan signifikan dalam memberikan peningkatan terhadap kinerja pegawai di Kantor XYZ, sebab disiplin mendongkrak efektivitas dan efisiensi sehari-hari. Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan yang diungkapkan oleh penelitian sebelumnya (Syahputra et al., 2020) dalam studi skripsi berjudul "*Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura*". Berdasarkan hasil uji hipotesis Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) yang diperoleh mengenai pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y) diperoleh nilai thitung sebesar 2,736 lebih besar dari ttabel 1,703 dengan nilai probabilitas (sig) 0,008 lebih kecil dari a 0,05, dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, artinya disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada Dinas Perumahan dan Pemukiman Kabupaten Labuhan Batu Utara. Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y) pada Dinas Perumahan dan Pemukiman Kabupaten Labuhan Batu Utara. Disiplin kerja dipahami sebagai bentuk kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi seluruh aturan perusahaan serta norma sosial yang

berlaku. Bagi manajer, disiplin kerja berfungsi sebagai sarana komunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia menyesuaikan perilaku ke arah yang diharapkan. Selain itu, disiplin juga menjadi upaya dalam menumbuhkan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan sekaligus mendorong peningkatan kinerja guna tercapainya tujuan organisasi maupun perusahaan.

Uji F (Simultan)

Menurut (Basirun et al., 2022) uji f berfungsi agar dapat melakukan pengujian apakah semua variabel independen secara bersamaan memengaruhi terhadap variabel dependen. Jikalau nilai signifikansi (sig) kurang dari 0,05, maka mampu ditarik kesimpulan bahwasanya variabel X dengan cara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Berlaku kebalikan, jika nilai sig lebih besar dari 0,05, maka tidak ada pengaruh signifikan secara simultan antara variabel X dan variabel Y. Berikut ini disajikan hasil uji F (simultan) berdasarkan output SPSS versi 25. Adapun nilai F tabel yang digunakan, dengan jumlah responden sebanyak 40 orang, adalah sebesar 3,24 Nilai ini diperoleh dari tabel distribusi F.

Tabel. 9 Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	1014.610	2	507.305	132.380
	Residual	141.790	37	3.832	
	Total	1156.400	39		

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: Hasil Keluaran SPSS 25, diolah peneliti 2025

Berdasarkan hasil analisis 40 responden, diperoleh hasil F-hitung untuk variabel lingkungan kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 132,380. Angka tersebut jauh melampaui F-tabel yang bernilai 3,24 serta signifikan pada level 0,000 yang jauh dibawah 0,05. Perihal tersebut menunjukkan bahwasanya secara bersama-sama (simultan) baik lingkungan kerja maupun disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada pegawai di Kantor XYZ. lingkungan kerja yang baik menjadikan kedisiplinan dalam bekerja semakin membaik sehingga berdampak positif pada pencapaian kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan yang diungkapkan oleh penelitian sebelumnya di ungkapkan oleh (Susilowati & Andayani, 2021), dalam studi skripsi berjudul: “*Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Panti Sosial Bina Grahita Belaian Kasih Jakarta Barat*”. Berdasarkan hasil uji simultan, variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai F hitung sebesar 12,012 yang lebih besar dari F tabel 3,16 serta tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Temuan ini mengindikasikan bahwa secara bersama-sama kedua variabel tersebut berkontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja. Dengan demikian, hasil pengujian hipotesis ini mendukung penelitian-penelitian terdahulu yang menegaskan adanya keterkaitan positif antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Susilowati & Andayani, 2021).

Uji Koefesien Determinasi

Pernyataan (Basirun et al., 2022) Koefisien determinasi simultan dianalisis berdasarkan hasil olahan data menggunakan SPSS versi 25, sebagaimana ditampilkan berikut ini:

Tabel. 10 Koefesien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.937 ^a	.877	.871	1.958

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

Sumber: Hasil Keluaran SPSS 25, diolah peneliti 2025

Berdasarkan tabel di atas, nilai R-Square yang diperoleh adalah 0,877 atau 87,7 persen. Angka ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan terhadap lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan, ketika dianggap bersama sebagai kombinasi faktor, didorong oleh kontribusi yang sangat kuat sebesar 87,7 persen. Sisa total, yang sebesar 12,3 persen, kemungkinan dipengaruhi oleh faktor lain di luar ruang lingkup studi ini yang tidak diselidiki.

5. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dibahas, yang menguji seberapa besar lingkungan kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor XYZ dengan 40 responden, penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial, yang dimana ditunjukkan oleh hasil uji t yang menunjukkan bahwa nilai t hitung harus lebih besar dari t tabel ($4,145 > 2,026$) dan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$), karena itu menyimpulkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor XYZ.
- b. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial, yang dimana ditunjukkan oleh hasil uji t yang menunjukkan bahwa nilai t hitung harus lebih besar dari t tabel ($4,724 > 2,026$) dan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$), karena itu menyimpulkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor XYZ.
- c. Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor XYZ. Hasil dari uji f simultan, memperoleh nilai sig sebesar ($0,000 < 0,05$) dan hasil F hitung harus lebih besar dari F tabel ($132,380 > 3,26$). Hasil dari uji F hitung ini menyimpulkan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor XYZ

6. DAFTAR RUJUKAN

- Anggraini, S. D., Rony, Z. T., & Sari, R. K. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Babelan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta*, 2(1), 49–58. <https://siberpublisher.org/JKMT>
- Apriliyani, A., & Indra, N. (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>
- Armansyah. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT HPA TanjungPinang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 81–93. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Aulia, W., Mukhlis, & Mukminin, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bima. *Jurnal Nusa Manajemen*, 1(2), 326–337.

- Awaliya, S., & Endratno, H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Servant Leadership Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 5(3), 278–287. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v5i3.170>
- Basirun, R., Mahmud, A., Syahnur, M. H., & Prihatin, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Center of Economic Students Journal*, 5(4), 337–348. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i4.551>
- Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). the Influence of Work Discipline, Work Motivation, and Work Environment on Employee Performance. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)*, 9(6), 72–83. <https://doi.org/10.61990/ijamesc.v1i6.112>
- Hapsari, I., Putriana, L., & Ichwani, T. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Ditjen Ppktrans Kemendesa Pdtt. *JIMP : Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 2(2), 81–91. <https://doi.org/10.35814/jimp.v2i2.3297>
- Indartini, M., & Mutmainah. (2023). Analisis Data Kuantitatif. In *eJurnal Al Musthafa* (Vol. 3, Issue 3). <https://doi.org/10.62552/ejam.v3i3.64>
- Jumani, A., Sawitri, N. N., Fikri, A. W. N., Faeni, D. P., & Maulia, I. R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Jatimulya. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 364–372.
- Koto, Z. A., Simbolon, P., & Saragih, Y. H. J. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bawaslu Kota Pematang Siantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(2), 261–270. <https://doi.org/10.36985/t01jvc02>
- Ludin, I., Mukti, S., & Rohman, I. S. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Desa di Kecamatan Plered). *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB)*, 8(1), 11–26. <https://doi.org/10.47233/jemb.v2i2.1113>
- Machali, I. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Nabella, S. D., Sumardin, & Syahputra, R. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai unit usaha hunian, gedung, agribisnis Dan taman badan usaha fasilitas dan lingkungan pada badan pengusahaan batam. *Jurnal JUMKA*, 1(1), 30–38.
- Pradipta, R. N., & Suhermin. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9, 1–18.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 13(1), 10–23. <http://jurakunman.stiesuryanusantara.ac.id/index.php/jur1/article/view/37>
- Suarniti, N. K. S., & Bagia, I. W. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Kabupaten Klungkung. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 81–89.

Susilowati, E., & Andayani, K. V. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Panti Sosial Bina Grahita Beliaan Kasih Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(1), 59–69. <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i1.9625>

Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Pamator Journal*, 13(1), 110–117. <https://doi.org/10.21107/pamator.v13i1.7017>

Triananda, D. R. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Megah Alkesindo Jakarta Dandy Rio Triananda Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu yang berguna untuk mengatur. *Publikasi Ilmu Manajemen*, 4, 46–55.