

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI INSPEKTORAT KABUPATEN PADANG LAWAS SUMATERA UTARA

Lili Andayani Daulay¹, Shela Indah Savitri²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Barat, Kec.
Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia , 15417

e-mail: ¹ lilidaulay00@gmail.com , ² dosen02583@unpam.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of the physical work environment and work discipline on employee performance at the Padang Lawas Regency Inspectorate Office, North Sumatra. This research uses Quantitative methods with an associative approach. The sampling technique used saturated sampling and obtained a sample of 72 respondents. Data analysis using validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, determination coefficient and hypothesis testing. The results of this study are that the physical work environment has a significant effect on employee performance with a determination value of 26.0% and hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(4.528 > 1.667)$. Work discipline has a significant effect on employee performance with a determination coefficient of 23.0% and hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(2.480 > 1.667)$. The physical work environment and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 16.214 + 0.591 X_1 + 0.011 X_2$. The coefficient of determination is 48.0% while the remaining 52% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained the value of $F_{count} > F_{table}$ or $(10.313 > 3.13)$.

Keyword: Work Environment; Work Discipline; Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Padang Lawas Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 72 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai determinasi sebesar 26,0% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,528 > 1,667)$. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 23,0% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(2,480 > 1,667)$. Lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 16,214 + 0,591 X_1 + 0,011 X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 48,0% sedangkan sisanya sebesar 52% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(10,313 > 3,13)$.

Keywords: Lingkungan Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Kinerja pegawai ini dapat dipengaruhi oleh beberapa hal seperti motivasi, kompensasi, dukungan dari atasan, hubungan kerja yang harmonis dari atasan.

kemampuan bekerja sama, dan disiplin kerja. Berikut hasil penilaian kinerja pegawai pada kantor

Inspektorat Kabupaten Padang Lawas Sumatera Utara tahun 2020-2022.

Tabel I. Penilaian Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Padang Lawas tahun 2020-2022

NO	Indikator	Keterangan	Target	Realisasi		
				2020	2021	2022
1.	Kualitas kerja pegawai	Rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang pegawai	100%	60%	65%	70%
2.	Adaptasi pegawai	Orientasi pegawai dalam pelayanan, integritas, komitmen dan kerja sama	100%	70	60%	71%

Sumber: Data Inspektorat Kabupaten Padang Lawas

Kriteria:

91% - keatas : Sangat Baik
 76-90% : Baik
 61-75% : Cukup
 51-60 % : Kurang
 50% kebawah : Buruk

Dari data di atas, hasil penilaian kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Padang Lawas yang terealisasi belum mencapai target. Berdasarkan hal tersebut peneliti melihat adanya suatu fenomena di Inspektorat Kabupaten Padang Lawas, Dimana terdapat kualitas dan adaptasi kerja pegawai menurun, kurangnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap pelaksanaan tugas/jobdesk yang diberikan pimpinan terhadap pegawai, dan hasil kinerja pegawai masih belum optimal.

Permasalahan disiplin kerja yang terjadi di kantor inspektorat kabupaten padang lawas yakni tingkat absensi pegawai yang terlalu tinggi dan masih banyak pegawai yang bersikap tidak mematuhi peraturan yang sudah di tetapkan, seperti masih tingginya tingkat Keterlambatan pegawai, masih banyaknya pegawai yang absen dalam bekerja dan sering ditemuinya pegawai yang berkeliaran diluar kantor saat jam kerja. Hal ini didukung dengan hasil data pra survey disiplin kerja Kantor inspektorat kabupaten padang lawas. Berikut Data Disiplin Kerja Kantor Inspektorat Kabupaten Padang Lawas Periode 2020-2022:

Tabel II. Data pra survey Disiplin kerja pegawai tahun 2020-2022

No.	Pernyataan	Ya	Tidak	Jumlah
1.	Saya hadir ditempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan	8	12	20
2.	Saya selalu mengenakan pakaian kerja atau seragam yang sudah ditetapkan oleh kantor	15	5	20
3.	Saya menjaga tingkah laku sesuai dengan norma yang berlaku	18	2	20
4.	Saya mengerti dan memahami aturan dan sanksi yang telah ditetapkan kantor	12	8	20

Sumber: Data pra survey kantor inspektorat kabupaten padang lawas (2023)

Faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal berkaitan dengan sikap atau sifat kepribadian sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Inspektorat yang

berasal dari lingkungan kerja dimana lingkungan kerja merupakan kondisi material dan psikologis yang ada dalam suatu organisasi. Oleh karena itu organisasi menyediakan lingkungan kerja yang memadai. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang didalamnya, karena lingkungan akan mempengaruhi kepuasan individu dalam bekerja. tabel lingkungan kerja di bawah masih terdapat kondisi lingkungan kerja yang masih kurang baik, sebagai berikut:

Tabel III. Data Pra survey Lingkungan Kinerja Inspektorat Kab. Padang lawas Tahun 2020-2022

No.	Pernyataan	Ya	Tidak	Jumlah
1.	Intensitas cahaya dalam ruangan kerja sudah cukup untuk dapat mendukung prose penyelesaian pekerja.	13	7	20
2.	Kebersihan dikantor dan ruangan memberikan efek semangat pekerja.	3	17	20
3.	Suhu udara di tempat kerja saya sangat membuat nyaman.	4	16	20
4.	Kebisingan kendaraan/orang-orang yang ada diluar masih terdengar sampai kedalam tempat kerja dan mengganggu saya.	12	8	20

Sumber: Data Prasurvey Kantor Insepektorat kabupaten padang lawas (2023)

Kantor Inspektorat Kabupaten Padang Lawas sebagai pembantu pemerintah yang bergerak juga didalam bidang pengolahan data dideerah Kabupaten. Adapun masalah yang dihadapi pada Inspektorat Kabupaten Padang Lawas terkait Lingkungan kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Berjalannya kantor ini tentunya tidak luput dari hasil kerja keras para pegawai.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Berikut ulasan terkait beberapa penelitian yang dilakukan oleh para peneliti terdahulu :

Penelitian terdahulu yang dilakukan Arief Rahman. (2021) Jurnal Administrasi Bisnis Vol 7 No 1 (2021) ISSN : 2443-3756. Dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pandeglang. Hasil uji penelitian secara simultan menunjukkan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan signifikansi F sebesar $0,000 < a (0,05)$ dan Fhitung $22,969 > F$ tabel 3,28.

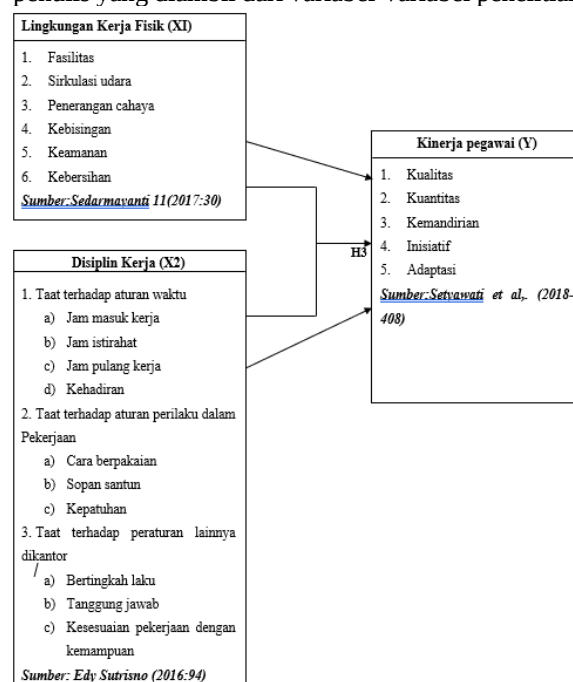
Penelitian yang dilakukan oleh Dewi Lestari (2019) Jurnal Ilmiah Forkamma Vol. 2, No. 3 ISSN : 2598-9545. Dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Kopetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Negeri 2 Tangerang. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa baik secara parsial maupun secara simultan variabel disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 2 Tangerang Selatan.

Penelitian yang dilakukan oleh Handayani dkk (2021) jurnal jimmba VOL 3 NO 3 (2021) ISSN : 2721-2777. Dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Karangsambu ng pada Masa Pandemi Covid 19. Hasil uji simultan (Uji F) juga menunjukkan bahwa penelitian ini berpengaruh secara bersamasama dengan nilai F 53.296. Hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini sebesar 81,8% yang dapat mempengaruhi kinerja guru di SMP Negeri 1 Karangsambung.

Penelitian yang dilakukan oleh Sri Hardianti, Rizka Wahyuni Amelia, Journal of Research and Publication Innovation (2023). Dengan judul pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pj Tek Mandiri. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Sampel yang digunakan adalah non probability sampling dengan Teknik sampling jenuh dari 70 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Hipotesis dengan menggunakan spss 29. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pj Tek Mandiri baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan uji statistik secara parsial atau uji t diperoleh nilai t-hitung $11,381 > 1,996$ Hal ini berarti H_{a1} diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk lingkungan kerja secara parsial atau uji t diperoleh nilai t-hitung $8,415 > 1,996$ Hal ini berarti H_{a1} diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan diperoleh nilai Fhitung adalah $74,185 > F_{tabel} 3, 13 \text{ Sig. } 0,001 < \alpha 0,005$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 68% sedangkan sisanya 32% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Kerangka Berpikir

Penelitian ini memperoleh kerangka berpikir dari identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan variabel penelitian yang telah dibuat sebelumnya. Kerangka berpikir dibuat untuk memudahkan peneliti dalam membuat konsep yang jelas dan terstruktur sesuai dengan variabelnya. Berikut ini adalah gambaran dari kerangka berfikir yang telah di buat penulis yang diambil dari variabel-variabel penelitian:



Sumber : Data di olah penulis (2023)

Gbr.1 Kerangka Berpikir

H1 pada lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan H2 disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan terakhir pada H3 lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis

Menurut Sugiyono, (2018:132) mengemukakan bahwa “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berikut jawaban sementara dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H01: Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kab. Padang lawas

Ha1: Terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kab. Padang lawas.

Ho2: Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin terhadap kinerja pegawai kantor Inspektorat Kab. Padang lawas.

Ha2: Terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin terhadap kinerja Pegawai Kantor Inspektorat

Ho3: Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja dan Disiplin secara simultan terhadap kinerja Pegawai Kantor Inspektorat Kab. Padang lawas

Ha3: Terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja dan Disiplin secara simultan terhadap kinerja Pegawai Kantor Inspektorat Kab. Padang lawas

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Aldi, dkk (2019:8) Data kuantitatif adalah data yang terbentuk angka, atau data kualitatif yang diangkakan (skoring). Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui adanya pengaruh antara hubungan variabel bebas terhadap variable terikat dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu terhadap variable tersebut.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian merupakan lokasi dimana penulis melakukan penelitian terutama dalam melihat fenomena atau peristiwa yang sebenarnya terjadi dalam rangka mendapatkan data-data penelitian yang akurat. Penelitian ini dilakukan di Kantor Inspektorat Kabupaten Padang lawas, yang berlokasi Jl. Lintas Sibuhuan-Riau KM, Sibuhuan 22763. Penelitian ini dilakukan selama 4 (empat) bulan terhitung mulai bulan september-desember 2023.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2018:215) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri obyek, subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. populasi pada penelitian ini dikantor inspektorat kabupaten padang lawas berjumlah 72 orang. Maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu”. dari penelitian itu jumlah sampel yang digunakan sebanyak 72 sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Metode mengumpulkan informasi yang dilaksanakan pada riset ini menggunakan sumber data primer atau sekunder.

Teknik Analisa Data

Analisis data yang penulis gunakan yaitu analisis kuantitatif. Teknik analisis kuantitatif menggunakan statistik.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Karakteristik Responden

- Jumlah Responden Kantor Inspektorat kabupaten padang lawas sebanyak 72 orang, Adapun data responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin laki-laki berjumlah 34 orang dengan persentase 47,2% dan jenis kelamin perempuan berjumlah 38 orang dengan persentase 52,7%.
- Jumlah responden kantor Inspektorat kabupaten padang lawas sebanyak 72 orang. Adapun data responden dalam penelitian ini berdasarkan usia, yang berusia <25 tahun berjumlah 29 orang dengan persentase 40,2% yang berusia 25-35 tahun berjumlah 30 orang dengan persentase 41,6% dan yang berusia 36-45 tahun berjumlah 13 orang dengan persentase 18,0%.
- Jumlah Responden kantor Inspektorat kabupaten padang lawas sebanyak 72 orang, adapun data responden dalam penelitian ini berdasarkan pendidikan terakhir, diketahui bahwa responden yang berpendidikan SMA/SMK berjumlah 15 orang dengan persentase 20,8%. yang berpendidikan D3 berjumlah 23 orang dengan Persentase 31,9% dan yang berpendidikan S1 berjumlah 29 orang dengan persentase 40,2 % yang berpendidikan S2 berjumlah 5 orang dengan persentase 0,69% .
- Jumlah responden kantor inspektorat kabupaten padang lawas sebanyak 72 orang. Adapun data responden dalam penelitian ini berdasarkan lama bekerja, diketahui bahwa responden bekerja selama 1 tahun berjumlah 30 orang dengan Persentase 41,6 % yang bekerja selama 2 tahun berjumlah 28 orang dengan persentase 38,8% yang bekerja selama 4 tahun berjumlah 14 orang dengan persentase 19,4% .

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Tabel IV. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

Nomor Butir Pertanyaan	R hitung	R Tabel	Keterangan
Lingkungan kerja 1	0,505	0,233	Valid
Lingkungan kerja 2	0,596	0,233	Valid
Lingkungan kerja 3	0,478	0,233	Valid
Lingkungan kerja 4	0,528	0,233	Valid
Lingkungan kerja 5	0,389	0,233	Valid
Lingkungan kerja 6	0,523	0,233	Valid
Lingkungan kerja 7	0,410	0,233	Valid
Lingkungan kerja 8	0,253	0,233	Valid
Lingkungan kerja 9	0,306	0,233	Valid

Sumber : Data Olahan Spss 26

Tabel V. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Nomor Butir Pertanyaan	R hitung	R Tabel	Keterangan
Disiplin kerja 1	0,492	0,233	Valid
Disiplin kerja 2	0,361	0,233	Valid
Disiplin kerja 3	0,330	0,233	Valid
Disiplin kerja 4	0,239	0,233	Valid
Disiplin kerja 5	0,383	0,233	Valid
Disiplin kerja 6	0,353	0,233	Valid
Disiplin kerja 7	0,409	0,233	Valid
Disiplin kerja 8	0,303	0,233	Valid
Disiplin kerja 9	0,477	0,233	Valid

Sumber : Data Olahan Spss 26

Tabel VI. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Nomor Butir Pertanyaan	R hitung	R Tabel	Keterangan
Kinerja pegawai 1	0,546	0,233	Valid
Kinerja pegawai 2	0,438	0,233	Valid
Kinerja Pegawai 3	0,304	0,233	Valid
Kinerja Pegawai 4	0,275	0,233	Valid
Kinerja Pegawai 5	0,503	0,233	Valid
Kinerja Pegawai 6	0,427	0,233	Valid
Kinerja Pegawai 7	0,449	0,233	Valid
Kinerja Pegawai 8	0,289	0,233	Valid

Sumber : Data Olahan Spss 26

Berdasarkan hasil dari tabel diatas dapat diketahui bahwa pada variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Dari pernyataan tersebut dinyatakan valid. Karena hasil r hitung > r tabel. Dengan menggunakan taraf signifikan 0,05 atau 5%.

Uji Realibilitas

Tabel VII. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
Lingkungan kerja	0,247	Reliabel
Disiplin Kerja	0,190	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,488	Reliabel

Sumber: Data Diolah spss 26

Berdasarkan data tabel diatas diketahui bahwa nilai Cronbach's alpha untuk di tiap-tiap variabel mendapatkan nilai diatas 0,60. hal ini dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang ada didalam koesoner adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel VIII. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.1084830	
Most Extreme Differences	Absolute	.088	
	Positive	.088	
	Negative	-.088	
Test Statistic			.088
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.			

Sumber: data diolah SPSS 26

Sumber: data diolah SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai signifakansi sebesar 0,2000 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel IX. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.214	6.179		2.624	.011		
	lingkungan_kerja	.591	.143	.481	4.126	.000	.824	1.213
	Disiplin kerja	-.011	.106	-.012	-.105	.917	.824	1.213

a. Dependent Variable: Kinerja_pegawai

Sumber: data olahan SPSS 26

Pada tabel diatas, memperlihatkan bahwa nilai Variance Inlation factor (VIF) untuk variabel lingkungan kerja (X1) diperoleh sebesar 1,213 dan saluran disiplin kerja (X2) diperoleh sebesar 1,213 dimana masing-masing nilai Tolerance variabel bebas 0,824 dimana nilai tersebut lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, dengan demikian model regresi ini tidak terjadi korelasi antara variabel independen didalam persamaan itu sendiri atau tidak terjadi gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel X. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.791	3.433		.522
	lingkungan_kerja	-.047	.080	-.078	.554
	Disiplin_kerja	.070	.059	.157	.237

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: data Diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil Pengujian pada tabel diatas Glejser test model pada variabel lingkungan kerja (X1)

diperoleh nilai Probability signifikansi (Sig) sebesar 0,233 dan Displin kerja (X2) diperoleh nilai Probability signifikansi (Sig) sebesar 0,412, dimana keduanya nilai signifakansi (Sig) > 0,05. dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan hasil perhitungan regresi yang telah dilakukan secara parsial variable lingkungan kerja (X1) terhadap variable kinerja karyawan (Y), maka dapat diperoleh persamaan regresi sebesar $Y = 16,040 + 0,585 X_1$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 16,040 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja (X1) tidak ada atau konstanta atau bernilai nol maka telah terdapat nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 16,040 point.
2. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X1) sebesar 0,585 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,585 point.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi yang telah dilakukan secara parsial variable disiplin kerja (X2) terhadap variable kinerja karyawan (Y), maka dapat diperoleh persamaan regresi sebesar $Y = 33,274 + 0,229 X_2$. dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 33,274 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X2) tidak ada atau konstanta atau bernilai nol maka telah terdapat nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 33,274 point.
2. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X2) sebesar 0,229 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,229 Point.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan regresi yang telah dilakukan secara simultan variable lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap variable kinerja karyawan (Y), sebesar $Y = 16,214 + 0,591 X_1 + 0,011 X_2$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 16,214 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2) tidak ada atau konstanta atau bernilai nol maka telah

terdapat nilai kinerja pegawai(Y) sebesar 16,214 point.

2) Nilai 0,591 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin Kerja (X2) maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,591 point.

3) Nilai 0,011 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,011point.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel XI. Hasil koefisien determinasi secara simultan variabel lingkungan kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja pegawai

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.480 ^a	.230	.208	3.144

a. Predictors: (Constant), Disiplin_kerja, lingkungan_kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_pegawai

sumber: Data olaha SPSS 26

Uji Koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai R square. Dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26 dapat dilihat bahwa nilai R square menunjukkan angka sebesar 0,480 yang berarti bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai 100% sedangkan sisanya sebesar 52% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel XII. Hasil Uji t lingkungan kerja (X1)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.040		5.907	.008
	lingkungan_kerja	.585	.129	.476	.638

a. Dependent Variable: Kinerja_pegawai

Sumber: data diolah SPSS 26

Dari data tabel diatas dikatakan positif karena diperoleh t tabel > t hitung ($4,528 > 1,667$), untuk itu H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ secara persial anantara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Tabel XIII. Hasil Uji t Disiplin kerja (X2)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.903		5.047	.000
	disiplin kerja	.237	.116	.204	.840

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Sumber: spss 26

Sumber: lampiran output SPSS 26

Dari tabel di atas diperoleh nilai t tabel $< t$ hitung ($2,480 > 1,667$). Untuk itu H_0 diterima dan H_1 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Uji Hipotesis (Uji f)

Tabel XIV. Hasil Pengolahan Data F Simultan

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F
1	Regression	203,889	2	101,945	10,313
	Residual	682,097	69	9,885	
	Total	885,986	71		

a. Dependent Variable: Kinerja_pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin_kerja, lingkungan_kerja

Sumber : data diolah SPSS 26

Dari tabel diatas, diperoleh nilai F hitung $= 10,313 > 3,13$ atau (f hitung $> f$ tabel) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan $0,000 < 0,05$ secara simultan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan Penelitian

- Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) : Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 16,040 + 0,585 X_1$, koefisien korelasi sebesar 0,476 artinya kedua variabel mempunyai Tingkat hubungan yang sedang, nilai determinasi atau kontribusi pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,260 atau sebesar 100 % . sedangkan sisanya sebesar 74% yang mempengaruhi faktor lain. Pada Uji Hipotesis diperoleh Nilai t hitung $> t$ tabel atau ($4,528 > 1,667$), hal ini diperkuat dengan Probability significance $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima. hal ini sejalan dengan penelitian Ronal Donra dan Hotlin Siregar Jurnal Ilmiah Social Secretum Vol no 9 (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) : Berdasarkan Hasil Statistis, diperoleh nilai regresi $Y = 35,577 + 0,172 X_2$, Koefisien korelasi sebesar 0,200, artinya kedua variabel mempunyai Tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja

pegawai (Y) adalah sebesar 23,0 atau sebesar 100% . sedangkan sisanya sebesar 77% dipengaruhi faktor lain. maka Uji Hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($2,480 > 1,667$), hal ini diperkuat dengan Probability significance $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian Yunita Lestari dan Faiz al Mulia Jurnal Ekobis Dewantara Vol 3 No 3, yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. c. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y): Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 16,214 + 0,591 X_1 + 0,011 X_2$. Nilai koefisien korelasi atau Tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,480 artinya variabel lingkungan kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) mempunyai Tingkat hubungan yang sedang terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 0,480% sedangkan sisanya 52%. Sehingga Uji hipotesis dipengaruhi nilai F hitung $> F$ tabel atau ($10,313 > 3,13$), hal ini juga dapat diperkuat dengan Probability $< sig$ 0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. hal ini sejalan dengan penelitian Marten dengan jurnal yang berjudul Wakdom Jurnal EMBA Vol 10 No. 1 januari (2022). menjelaskan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan. Lingkungan kerja dan disiplin kerja dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai yang tinggi sangat penting dalam suatu instansi, karena dengan kinerja pegawai yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas suatu kinerja pegawai.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian sebelumnya, dapat diperoleh analisis serta pembahasan mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai, sebagai berikut:

- Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y), Berdasarkan hasil statistik, Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Padang Lawas.

- b. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan hasil statistik, Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara persial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Padang Lawas.
- c. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan hasil statistik, Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Padang Lawas.

- [11] Sedermayanti. (2017). Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja dan produktifitas kerja. Bandung: Refika Aditama.
- [12] S Hardianti, RW Amelia - Journal of Research and Publication Innovation, 2023, Hal.1109-1116 . Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt pj-tekn mandiri kota tangerang selatan: pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt pj-tekn mandiri kota tangerang selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Aditama, A, R (2020). Pengantar manajemen, Kepenjen: AE Publishing.
- [2] Edy Sutrisno, (2017). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Prenadamedia group.
- [3] Dewi Lestari (2019) "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada Smk Negeri 2 Tangerang"
- [4] Elbadiansyah, M. Z. (2023). Pengantar manajemen, Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- [5] Handayani, F., & Azizah, S. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Karangsambung pada Masa Pandemi Covid 19. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA), 3(3), 495-509.
- [6] Hendra, H. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grace Solution di Kota Batam (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- [6] Larasati, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish. Sinambela, L. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- [7] MA Fikry, S Yunanti - Journal of Research and Publication Innovation, 2024, Hal. 115-123. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai non PNS pada kantor kecamatan satu kota tangerang selatan.
- [8] Rahman, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Pandeglang. ATRAS: Jurnal Administrasi Bisnis (e- Journal), 7(1), 52-60.
- [9] Siregar, S. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS. Jakarta: Prenadamedia Group.
- [10] Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.