

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN SUKATANI CIKARANG, JAWA BARAT

Fitri Agustina Peronika Pangaribuan<sup>1</sup>, Tarwijo<sup>2</sup>

Prodi Manajemen (191010551165)<sup>1</sup>. Universitas Pamulang<sup>2</sup>

Email : fitriagst20@gmail.com<sup>1</sup>, dosen01476@unpam.ac.id.com<sup>2</sup>

### Abstract

*The purpose of this study is to determine the positive and significant influence of Work Environment variables on Employee performance, to determine the positive and significant influence of Work Discipline variables on Employee performance and to determine the positive and significant influence of Work Environment and Work Discipline variables simultaneously on Employee performance at the Sukatani District Office. The sample used was a saturated sample technique totaling 55 employees. Data collection techniques through primary and secondary data. Data analysis techniques use descriptive statistics, validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, autocorrelation test, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, t test and f test. The results of the research show that: (1) Partially there is a positive and significant influence between the Work Environment on employee performance at the Sukatani District Office, this can be proven from the simple linear regression equation  $Y = 8.800 + 0.454 X_1$  1.674 significantly  $0.006 < 0.05$ . (2) Partially there is a positive and significant influence between Work Discipline on employee performance at the Sukatani District Office, this can be proven from the simple linear regression equation  $Y = 10.086 + 0.545 X_2$  0.000  $< 0.05$ . (3) Simultaneously there is a positive and significant influence between the Work Environment and Work Discipline on Employees at the Sukatani District Office, this can be proven from the multiple linear regression equation  $Y = 7.139 + 0.382 X_1 + 0.273 X_2$  determination of 78.2%, and a value of  $f_{hitung}$  40, 957  $> f_{tabel}$  3.175 with a significance level of  $0.000 < 0.05$ .*

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

### Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan variabel Lingkungan Kerja terhadap kinerja Pegawai, untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan variabel Disiplin Kerja terhadap kinerja Pegawai dan untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sukatani. Sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh yang berjumlah 55 Pegawai. Teknik pengumpulan data melalui data primer dan sekunder. Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sukatani, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana  $Y = 8,800 + 0,454X_1$  dan nilai  $t_{hitung}$  1,674  $> t_{tabel}$  1,674 dengan signifikan  $0,006 < 0,05$ . (2) Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sukatani, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana  $Y = 10,086 + 0,545X_2$  dan nilai

*thitung* 8,726 > *ttabel* 1,674 dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . (3) Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Pegawai pada Kantor Kecamatan Sukatani, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda  $Y = 7,139 + 0,382 X_1 + 0,273 X_2$ , nilai korelasi sebesar 0,782, nilai koefisien determinasi sebesar 78,2 %, serta nilai *fhitung* 40, 957 > *ftabel* 3,175 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci :** Lingkungan Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan.

## 1. PENDAHULUAN

Setiap organisasi yang berdiri pastinya memiliki suatu tujuan dan cita-cita yang ingin dicapai. Dalam pelaksanaan kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut, tentunya sangat diperlukan adanya sumber daya manusia yang unggul didalamnya. Terlebih di era globalisasi seperti sekarang ini, dimana perkembangan teknologi dan informasi terjadi dengan sangat pesat, sehingga dibutuhkan sumber daya manusia yang mumpuni untuk mengimbangi perkembangan zaman saat ini. Karena jika sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi tidak memiliki potensi dan tidak berkualitas, maka meskipun semua fasilitas untuk menunjang keberhasilan organisasi telah tersedia, kegiatan dalam organisasi tersebut tidak akan berjalan secara optimal. Maka dari itu, sumber daya manusia yang terdapat dalam suatu organisasi disebut sebagai pemegang peranan terpenting dalam keberlangsungan kegiatan dalam organisasi tersebut.

Organisasi pemerintah atau biasa disebut instansi pemerintah sendiri memiliki tujuan yaitu untuk memberikan pelayanan hak-hak sipil dan ekonomi kepada setiap masyarakat yang tercakup di dalam wilayah naungannya secara optimal. Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dalam organisasi. Dalam pelayanan publik, fasilitas seperti teknologi yang mumpuni hanya menjadi faktor pendukung atau faktor yang dapat membantu manusia untuk mempercepat pekerjaannya. Dalam hal ini, instansi pemerintah dituntut untuk melakukan pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia yang menjadi bagian dalam organisasi tersebut. Karena sumber daya manusia yang berkualitas akan mencerminkan bahwa suatu organisasi tersebut memiliki kualitas yang baik. Karena keefektifan dari suatu organisasi bergantung

kepada bagaimana sumber daya manusia didalam organisasi tersebut terus berkembang.

Kecamatan merupakan bagian dari kabupaten/kota yang membawahi beberapa desa atau kelurahan. Kecamatan sendiri bertugas untuk memimpin dan mengkoordinasikan penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, pembinaan masyarakat, pelayanan publik, pemberdayaan masyarakat, dan juga melaksanakan tugas yang telah dilimpahkan oleh Bupati untuk melaksanakan sebagian urusan pemerintahan dan menjadi kewenangan daerah Kabupaten. Dalam penyelenggaraan kegiatan-kegiatan tersebut, kecamatan dipimpin oleh seorang Camat yang mampu bertanggung jawab atas tugas yang akan diembannya, dan juga mampu untuk mengarahkan para pegawainya agar efektif dan maksimal dalam bekerja, karena pegawai sendiri memegang peranan penting juga dalam sebuah organisasi.

Selain peranan dari seorang Camat yang tugasnya memberikan arahan atas kegiatan yang akan dilaksanakan, pegawai juga memegang peranan yang sangat penting dalam terlaksananya kegiatan-kegiatan yang telah ditetapkan untuk misi terwujudnya tujuan organisasi. Seluruh sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi ini tentunya berperan aktif sebagai perencana, pelaku, dan juga sebagai penentu dari terwujudnya tujuan suatu organisasi. Karena keberhasilan suatu organisasi tergantung kepada aspek sumber daya manusia yang dimilikinya. Sehingga suatu organisasi membutuhkan SDM yang berpotensi, baik itu untuk pemimpin dan juga pegawainya, agar dapat memberikan kontribusi terbaik dalam menjalankan tugas dengan hasil optimal.

Kantor Kecamatan Sukatani merupakan Kantor Pemerintahan Daerah yang bertugas melayani masyarakat di wilayahnya. Untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat, tentunya para pegawai harus dibekali dengan standar kompetensi, dan juga pemahaman

akan peraturan-peraturan dan teknis mengenai pekerjaan yang akan diembannya.

Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, maka dari itu lingkungan kerja juga harus menjadi perhatian bagi setiap organisasi agar semua anggota organisasi dapat bekerja dengan maksimal dan juga nyaman karena tidak terganggu dengan lingkungan kerja yang kurang baik. Selain daripada itu, disiplin dalam bekerja juga harus diterapkan secara konsisten, adil, dan menyeluruh. Karena kedisiplinan ini merupakan sikap dan pengetahuan yang perlu dipahami oleh seluruh anggota organisasi dan juga disiplin dalam bekerja menjadi alat penting untuk meningkatkan kinerja dan menjaga kestabilan kegiatan suatu organisasi.

Lingkungan kerja adalah hal yang berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan pegawai, kondisi kerja, hubungan pegawai di dalam instansi yang bersangkutan. Semakin baik lingkungan kerja disuatu organisasi atau perusahaan maka akan semakin baik kinerja pegawai. Karena di lingkungan kerja yang aman, nyaman serta kondusif akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

## 2. METODE

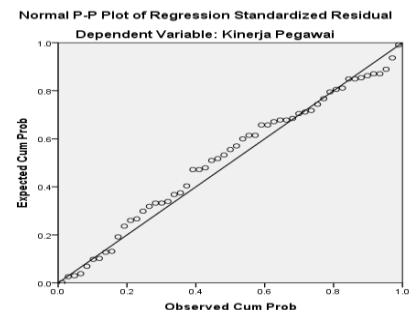
Jenis penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Penulis menggunakan metode kuantitatif dikarenakan teknik analisis yang digunakan berupa teknik statistik, dan data penelitiann yang digunakan berupa angka. Menurut Sugiyono (2019:17) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

Penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan melihat kejadian yang sebenarnya yang sedang terjadi pada objek yang diteliti dengan menggunakan kuisioner sebagai alat bantu nya dengan menggunakan skala Likert sebagai skala pengukurannya. Kuesioner akan peneliti sebar

kepada seluruh pegawai Kantor Kecamatan Sukatani.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Normalitas



Sumber : Data output SPSS 24(2023)

Gambar 1. Grafik P-P Plot Uji Normalitas

Dari gambar grafik di atas, memperlihatkan pola penyebaran data dimana yang berbentuk titik atau lingkaran kecil menyebar mengikuti garis lurus diagonal disekitar diagram. maka dapat disimpulkan bahwa grafik *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. dengan demikian uji normalitas menunjukkan terpenuhi asumsi normalitas.

Tabel I. Grafik Normalitas P-plot

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test   |                   |                             |
|--------------------------------------|-------------------|-----------------------------|
|                                      |                   | Unstandardize<br>d Residual |
| N                                    |                   | 55                          |
| Norm<br>al Parameters <sup>a,b</sup> | Mean              | .0000000                    |
|                                      | Std.<br>Deviation | 4.72819369                  |
| Most<br>Extreme<br>Differences       | Absolut<br>e      | .090                        |
|                                      | Positive          | .073                        |
|                                      | Negativ<br>e      | -.090                       |
| Test Statistic                       |                   | .090                        |
| Asymp. Sig. (2-tailed)               |                   | .200 <sup>c,d</sup>         |
| a. Test distribution is Normal.      |                   |                             |

|                                                    |
|----------------------------------------------------|
| b. Calculated from data.                           |
| c. Lilliefors Significance Correction.             |
| d. This is a lower bound of the true significance. |
| e. This is a lower bound of the true significance. |

Sumber : Data output SPSS 24(2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi  $0.200 > 0,050$ ). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal

### Uji Multikolinearitas

Tabel II. Hasil Pengujian Multikolinearitas

| Coefficients <sup>a</sup> |                              |             |                             |        |       |                          |       |
|---------------------------|------------------------------|-------------|-----------------------------|--------|-------|--------------------------|-------|
| Model                     | Unstand arized Coeffici ents |             | Standa rdized Coeffi cients | t      | Si g. | Collinear ity Statistics |       |
|                           | B                            | Std. Err or |                             |        |       | Toler ance               | VI F  |
| 1 (Const ant)             | -.5130                       | 2.597       |                             | -1.976 | .054  |                          |       |
| 1 Lingkungan Kerja        | .549                         | .089        | .651                        | 6.203  | .000  | .293                     | 3.408 |
| 1 Disipl in Kerja         | .347                         | .124        | .293                        | 2.794  | .007  | .293                     | 3.408 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data output SPSS 24(2023)

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel Di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,293 dan Disiplin Kerja sebesar 0,293, dimana kedua hasil nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *variance Inflation Factor* (VIF) variabel Lingkungan Kerja sebesar 3,408 dan variabel Disiplin Kerja sebesar 3,408 nilai terdebud kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan.

### Uji Heteroskedastisitas

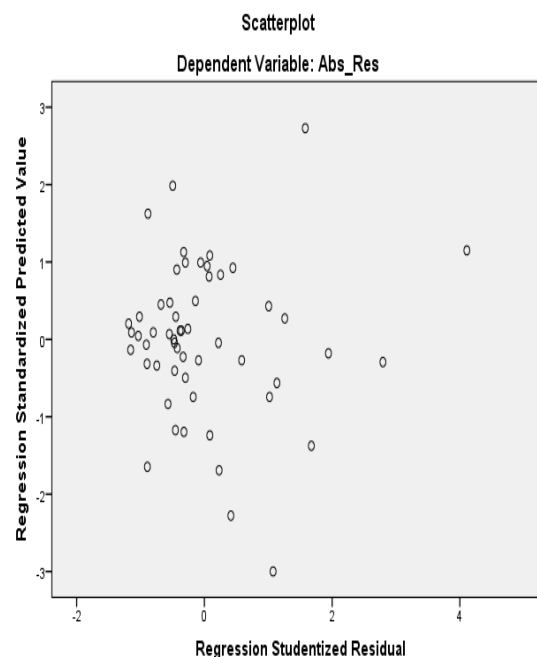
Tabel III. Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           | B                           | Std. Error |                           |       |      |
| 1 (Constant)              | 3.039                       | 2.120      |                           | 1.433 | .158 |
| 1 Lingkungan Kerja        | -.068                       | .072       | -.237                     | -.935 | .354 |
| 1 Disiplin Kerja          | .106                        | .101       | .265                      | 1.047 | .300 |

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Sumber : Data output SPSS 24(2023)

Dari tabel di atas, *Glejser test* model pada variabel Lingkungan Kerja (X1) diperoleh nilai *probability* signifikansi (sig.) sebesar 0,354 dan Disiplin Kerja (X2) diperoleh nilai *probability* signifikansi (sig.) sebesar 0,300 dimana keduanya nilai signifikansi (sig.)  $> 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan *regression* model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas.



Sumber : Data output SPSS 24(2023)

Gambar 2. Grafik Uji Scatterplot

Grafik gambar di atas dapat diketahui titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak mempunyai pola

penyebaran yang jelas dan titik – titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian hal ini, menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan heterokedastisitas.

## Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel IV. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       | Sig. |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      | t     |      |
| 1 (Constant)              | 7.139                       | 3.321      |                           | 2.149 | .036 |
| Lingkungan Kerja          | .382                        | .113       | .537                      | 3.368 | .001 |
| Disiplin Kerja            | .273                        | .159       | .274                      | 1.719 | .092 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data output SPSS 24(2023)

Pada kolom kedua (*unstandardized Coefficients*) bagian B diperoleh nilai X1 variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,382, nilai X2 variabel Disiplin Kerja sebesar 0,273 dan nilai constant (a) adalah 7,139. Maka hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS 24 menunjukkan bahwa :

$$Y = 7.139 + 0,382 X_1 + 0,273 X_2$$

Tabel V. Hasil Uji Koefisien Korelasi Parsial Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

| Correlations     |                     |        |                 |
|------------------|---------------------|--------|-----------------|
| Lingkungan Kerja | Lingkungan Kerja    |        | Kinerja Pegawai |
|                  | Pearson Correlation | 1      |                 |
|                  | Sig. (2-tailed)     |        |                 |
| Kinerja Pegawai  | Pearson Correlation | .768** | 1               |
|                  | Sig. (2-tailed)     | .000   |                 |
|                  | N                   | 55     |                 |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data output SPSS 24(2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh *nilai pearson correlation* sebesar 0,768 pada variabel Lingkungan Kerja (X1).

Tabel VI. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

| Model Summary |                   |          |                   |                            |                   |        |     |               |      |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|--------|-----|---------------|------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |        |     |               |      |
|               |                   |          |                   |                            | F Change          | df1    | df2 | Sig. F Change |      |
| 1             | .782 <sup>a</sup> | .612     | .597              | 4.68692                    | .612              | 40.957 | 2   | 52            | .000 |

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

Sumber : Data output SPSS 24(2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh *r* sebesar 0,782 pada variabel Lingkungan Disiplin Kerja (X2).

Tabel VII. Hasil Uji Koefisien Korelasi Simultan Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

| Model Summary |                   |          |                   |                            |                   |        |     |               |      |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|--------|-----|---------------|------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |        |     |               |      |
|               |                   |          |                   |                            | F Change          | df1    | df2 | Sig. F Change |      |
| 1             | .782 <sup>a</sup> | .612     | .597              | 4.68692                    | .612              | 40.957 | 2   | 52            | .000 |

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

Sumber : Data output SPSS 24(2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh *r* sebesar 0,782 pada variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Lingkungan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y). Artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel VIII. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

| Model Summary |                   |          |                   |                            |                   |        |     |               |      |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|--------|-----|---------------|------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |        |     |               |      |
|               |                   |          |                   |                            | F Change          | df1    | df2 | Sig. F Change |      |
| 1             | .782 <sup>a</sup> | .612     | .597              | 4.68692                    | .612              | 40.957 | 2   | 52            | .000 |

|   |      |      |      |         |      |        |   |    |      |
|---|------|------|------|---------|------|--------|---|----|------|
| 1 | .768 | .590 | .582 | 4.77259 | .590 | 76.149 | 1 | 53 | .000 |
|---|------|------|------|---------|------|--------|---|----|------|

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber : Data output SPSS 24(2023)

Berdasarkan tabel di atas didapat nilai  $R = 0,768$  dan Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,590 yang artinya variabel Lingkungan Kerja (X1) memberikan kontribusi terhadap kinerja Pegawai (Y) sebesar 76,8% sedangkan 23,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel IX. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

| Model Summary |                   |          |                   |                            |                   |        |    |    |        |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|--------|----|----|--------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | F      | df | df | Sig. F |
| 1             | .726 <sup>a</sup> | .527     | .518              | 5.12398                    | .527              | 59.043 | 1  | 53 | .000   |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber : Data output SPSS 24(2023)

Berdasarkan tabel di atas didapat nilai  $R = 0,726$  dan Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,527 yang artinya variabel Lingkungan Kerja (X1) memberikan kontribusi terhadap kinerja Pegawai (Y) sebesar 72,6% sedangkan 27,4% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel X. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

| Model Summary |                   |          |                   |                            |                   |        |    |    |        |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|--------|----|----|--------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | F      | df | df | Sig. F |
| 1             | .782 <sup>a</sup> | .612     | .597              | 4.68692                    | .612              | 40.957 | 2  | 52 | .000   |

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

Sumber : Data output SPSS 24(2023)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,612 atau sebesar 61,2% maka dapat disimpulkan, variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki kontribusi sebesar 61,2% terhadap

Kinerja Pegawai (Y) dan sisanya 38,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Uji t

**Tabel XI. Hasil Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)              | 8.800                       | 3.236      |                           | 2.719 | .009 |
| Lingkungan Kerja          | .545                        | .062       | .768                      | 8.726 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data output SPSS 24(2023))

Berdasarkan pada tabel di atas diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $8.726 > 1,674$ ) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Demikian  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima. Artinya Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor Kecamatan Sukatani.

**Tabel XII. Hasil Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)              | 10.086                      | 3.503      |                           | 2.879 | .006 |
| Disiplin Kerja            | .723                        | .094       | .726                      | 7.684 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data output SPSS 24(2023)

Berdasarkan pada tabel di atas di peroleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7.684 > 1,674$ ) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak  $H_2$  diterima. Artinya Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikansi terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor Kecamatan Sukatani.

## Uji F

Tabel XIII. Hasil Uji F Variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

| ANOVA <sup>a</sup> |                |    |             |        |                   |
|--------------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1 Regression       | 1799.415       | 2  | 899.708     | 40.957 | .000 <sup>b</sup> |
| Residual           | 1142.294       | 52 | 21.967      |        |                   |
| Total              | 2941.709       | 54 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber : Data output SPSS 24(2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F hitung = 40,957 > 3,175 atau (F hitung > F tabel) serta nilai Sig. 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, artinya secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Sukatani.

## Pembahasan Penelitian

Dalam pembahasan ini dilakukan untuk menganalisis hasil dari pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Pegawai secara parsial maupun secara simultan.

### Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari hasil uji regresi linear berganda menunjukkan nilai koefisien regresi. Variabel Lingkungan Kerja bertanda positif, ini berarti bahwa Lingkungan Kerja berbanding lurus atau searah terhadap kinerja Pegawai. Dalam hasil uji statistik test / Uji Parsial menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,009 < 0,05. Maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa "Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai". Karena didukung oleh data penelitian yang menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Pegawai. Karena didukung oleh data penelitian yang menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Pegawai.

### Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari hasil uji regresi linear berganda dalam penelitian ini menunjukkan besarnya nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja bertanda positif dan ini berarti bahwa Disiplin Kerja berbanding lurus atau searah terhadap kinerja Pegawai. Dari hasil uji statistik ttest / Uji Parsial juga menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,000 < 0,05. Maka penilaian ini berhasil membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Pegawai.

### Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini, hasil uji F / Uji Simultan menunjukkan besaran nilai signifikan yaitu 0,000 < 0,05. Ini berarti bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Dari hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) dapat diketahui juga nilai sebesar 0,782 atau sebesar 78,1% yang menunjukkan bahwa kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja. Sedangkan sisanya 21,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

## 4. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dari hasil penelitian yang telah diuraikan dalam bab sebelumnya mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sukatani dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Varibel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 8,800 + 0,545 X1$ ,+ nilai korelasi sebesar 0,768 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 76,8% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (8.726 > 1,674). Dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima artinya terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sukatani.

- b. Variabel Displin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Sukatani dengan persamaan regresi  $Y=10.086 + 0,545 X_2$  nilai korelasi sebesar 0,782) artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 78,2% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $8.726 > 1,674$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Sukatani .
- c. Variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sukatani dengan persamaan regresi  $Y= 7.139 + 0,382 X_1, + 0,273 X_2$ . Nilai korelasi sebesar 0,782 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 78,2% sedangkan sisanya sebesar 22,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $40,957 > 3,175$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan Secara simultan Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sukatani.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- [2] Agustini. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: UISU
- [3] Press Arikunto, S. (2018). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta
- [4] Arikunto.(2018). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- [5] Firmansyah, A. (2018). Pengantar Manajemen. Edisi ke-1. Yogyakarta: Deepublish.
- [6] Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- [7] Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- [8] Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- [9] Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen Sumber Dava Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara
- [10] Hasibuan, M. (2020). Manajemen Sumber Daya Mausia. Jakarta: Bumi Aksara.
- [11] Hasibuan, M. (2020). Manajemen Sumber Daya Mausia. Jakarta: Bumi Aksara
- [12] Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik. Depok: RajaGrafindo Persada.
- [13] Malholtra, N. (2018). Basic Marketing Research. Pearson Education. England.
- [14] Mangkunegara, A. A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [15] Ricardianto, P. (2018). "Human Capital Management". Penerbit. IN MEDIA. BOGOR.
- [16] Santoso, S. (2019 ) Mahir Statistika Parametrik, Jakarta: PT Gramedia.