

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI BESAR  
METEOROLOGI KLIMATOLOGI DAN GEOFISIKA WILAYAH II  
TANGERANG SELATAN**

**Adinda Salsabila<sup>1</sup>, Fathan Arif, S.E., M.M.<sup>2</sup>**

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: [adindasalsabila0910@gmail.com](mailto:adindasalsabila0910@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen02154@unpam.ac.id](mailto:dosen02154@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

**ABSTRACT**

**Purpose.** *This research aims to determine the Effect of the Work Environment and Work Discipline on Employee Performance at the Center for Meteorology Climatology and Geophysics Region II South Tangerang, partially or simultaneously.*

**Methods.** *The method used is quantitative.*

**Results.** *The results of the t test research, the calculated t for the work environment was 11.639 > t table of 1.664 or a significance of 0.00 < 0.05, meaning that partially there is a significant influence of the work environment on employee performance. And t calculated for work discipline is 13.745 > t table 1.664 or a significance of 0.00 < 0.50, meaning that partially there is a significant influence of work discipline on employee performance. For the f test, the calculated f is 104.906 > f table 2.72 or a significance of 0.00 < 0.50, meaning that simultaneously there is a significant influence of the work environment and work discipline on employee performance. Multiple linear regression analysis obtained the equation  $Y = 11.430 + 0.327 (X1) + 0.695 (X2)$ . The determination analysis obtained a value of 0.732 with a percentage of 73.2%, while the remaining 26.8% was caused by other variables.*

**Implications.** *The results of the f test obtained a calculated f of 104.906 > f table 2.72 or a significance of 0.00 < 0.50, meaning that simultaneously there is a significant influence of the work environment and work discipline on employee performance, and the coefficient of determination is 0.732. This illustrates that the variables Work Environment (X1) and Work Discipline (X2) have an influence of 73.2% on Employee Performance (Y), while the remaining 26.8% is caused by other variables not investigated in this research.*

**Keywords.** *Work Environment, Work Discipline and Employee Performance*



### ABSTRAK

**Tujuan.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan baik secara parsial maupun simultan

**Metode.** Metode yang digunakan adalah kuantitatif.

**Hasil.** Hasil penelitian uji t diperoleh t hitung untuk lingkungan kerja sebesar  $11,639 > t$  tabel sebesar  $1,664$  atau signifikansi  $0,00 < 0,05$ , artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dan t hitung disiplin kerja sebesar  $13,745 > t$  tabel  $1,664$  atau signifikansi  $0,00 < 0,50$ , artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk uji f diperoleh f hitung sebesar  $104,906 > f$  tabel  $2,72$  atau signifikansi  $0,00 < 0,50$ , artinya secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan  $Y = 11,430 + 0,327 (X1) + 0,695 (X2)$ . Analisis determinasi diperoleh nilai sebesar  $0,732$  dengan persentase sebesar  $73,2\%$ , sedangkan sisanya  $26,8\%$  disebabkan oleh variabel lain.

**Implikasi.** Hasil uji f diperoleh f hitung sebesar  $104,906 > f$  tabel  $2,72$  atau signifikansi  $0,00 < 0,50$ , artinya secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dan nilai koefisien determinasi sebesar  $0,732$ . Hal ini menggambarkan bahwa variabel Lingkungan Kerja ( $X1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X2$ ) memiliki pengaruh sebesar  $73,2\%$  terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ), sementara  $26,8\%$  sisanya disebabkan oleh variabel lain yang tidak diselidiki dalam penelitian ini.

**Kata Kunci.** Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

## 1. Pendahuluan

Organisasi pemerintah atau bisa disebut instansi pemerintah berupaya memberikan pelayanan yang optimal kepada seluruh masyarakat yang berada di dalam wilayahnya. Dalam pelayanan publik, fasilitas seperti teknologi hanya merupakan unsur pendukung atau bagian yang membantu masyarakat dalam melakukan pekerjaannya dengan lebih cepat. Dalam hal ini, diperlukan instansi pemerintah untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas pelayanan manusia yang menjadi bagian dari organisasi tersebut. Karena sumber daya manusia yang baik akan mencerminkan kualitas organisasi. Karena efektivitas suatu organisasi tergantung pada bagaimana sumber daya manusia dalam organisasi tersebut terus berkembang.

Kehidupan manusia tidak dapat dipisahkan dari lingkungan yang berbeda-beda, dan terdapat hubungan yang sangat erat antara manusia dengan lingkungan. Di perusahaan, lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologis, dan fisik yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Saat ini orang terus-menerus berusaha beradaptasi dengan berbagai kondisi lingkungan di sekitarnya. Begitu pula dengan pekerja, seperti halnya manusia, tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan yang ada di sekitar tempat kerja, yaitu lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, oleh karena itu lingkungan kerja harus menjadi hal yang penting bagi setiap organisasi agar seluruh anggota organisasi dapat bekerja secara efisien dan efektif sehingga tidak terganggu dengan lingkungan kerja yang tidak sehat.

Selain faktor lingkungan kerja, kedisiplinan pegawai juga sangat perlu diperhatikan dalam berjalannya kegiatan di sebuah instansi. Karena semakin baik disiplin kerja pegawai semakin baik juga kinerja yang dapat dicapai. Rendahnya kesadaran terhadap disiplin kerja tercermin dari tingkat kinerja pegawai saat ini. Situasi keterlambatan pekerja merupakan hal yang lumrah, baik dari segi pendekatan maupun pelaksanaan pekerjaan yang melebihi rata-rata waktu tunggu. Peneliti juga menemukan bahwa banyak pegawai yang sering datang terlambat ke kantor sehingga tidak hadir pagi, lupa absen, serta pulang kerja sebelum waktunya.

Berdasarkan studi yang peneliti lakukan saat penelitian didapatkan bahwa kinerja pegawai akan sangat berpengaruh terhadap kinerja instansi secara keseluruhan baik segi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif karena semuanya itu bisa dilihat dari capaian LAKIP (Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah), sehingga instansi pemerintahan khususnya BMKG dapat meraih predikat WTP (Wajar Tanpa Pengecualian) dari pemerintahan pusat.

Dengan demikian penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan.

## 2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

### Lingkungan Kerja

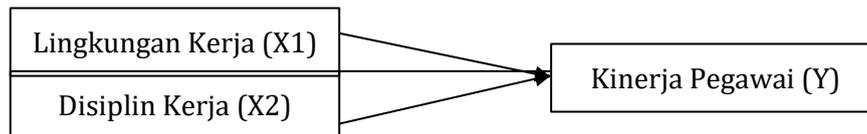
Menurut Affandi (2018:66) menyatakan bahwa "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya".

### Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016:89) menyatakan bahwa "disiplin pegawai adalah perilaku seorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis".

### Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa “Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator yang digunakan meliputi Kuantitas Kerja, Kualitas Kerja, Kerja Sama, Tanggung Jawab dan Inisiatif”.



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

### Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:63) menyatakan bahwa “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk pernyataan.” Dilakukan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner

**H<sub>a1</sub>**: Terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan

**H<sub>a2</sub>**: Terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan

**H<sub>a3</sub>**: Terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan

### 3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:14) menyatakan bahwa “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”

Penelitian ini mengulas mengenai variable Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sebagai variable independent, serta variable Kinerja Pegawai (Y) sebagai variable dependen. Objek yang diselidiki dalam penelitian ini adalah Lingkungan kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dalam konteks Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan berjumlah 80 pegawai, teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi data primer (Teknik observasi dan kuesioner) dan data sekunder (perpustakaan dan jurnal).

#### 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

##### Uji Validitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Suhu udara di ruangan pegawai memberikan kenyamanan dalam bekerja.	0,552	0,219	Valid
Pegawai merasakan sirkulasi udara yang baik didalam ruangan.	0,690	0,219	Valid
Ventilasi udara di dalam ruangan sudah baik.	0,667	0,219	Valid
Pemilihan warna dinding dalam ruangan kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja.	0,740	0,219	Valid
Pemilihan warna di dalam ruangan kerja pegawai sudah baik.	0,840	0,219	Valid
Dekorasi warna ruangan menyenangkan.	0,840	0,219	Valid
Ruangan kerja pegawai memiliki pencahayaan/penerangan yang bekerja dengan baik.	0,588	0,219	Valid
Pencahayaan/penerangan di ruangan kerja pegawai memberikan kenyamanan dalam bekerja.	0,660	0,219	Valid
Penerangan lampu dalam ruangan sudah memadai.	0,649	0,219	Valid
Tidak ada suara bising atau suara mengganggu lainnya yang masuk ke dalam ruangan kerja pegawai.	0,658	0,219	Valid
Ketenangan dalam ruangan kerja pegawai memberikan kenyamanan/menciptakan konsentrasi dalam bekerja.	0,619	0,219	Valid
Suara pegawai lain tidak mengganggu konsentrasi pegawai saat sedang bekerja.	0,578	0,219	Valid

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pegawai selalu menggunakan tanda pengenal dalam bekerja.	0,512	0,219	Valid
Pegawai mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan organisasi/perusahaan.	0,596	0,219	Valid
Pegawai selalu menaati peraturan perusahaan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.	0,624	0,219	Valid
Pegawai menggunakan waktu istirahat yang telah ditetapkan.	0,727	0,219	Valid
Pegawai selalu menggunakan jam kerja seoptimal mungkin dengan tidak menggunakannya untuk kepentingan pribadi.	0,793	0,219	Valid
Pegawai memiliki kesadaran dalam menyelesaikan tugas tepat waktu.	0,793	0,219	Valid
Pegawai selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab.	0,693	0,219	Valid
Pegawai selalu menjalankan perintah dengan baik.	0,678	0,219	Valid
Pegawai bersedia lembur jika pekerjaan belum diselesaikan dengan tuntas.	0,575	0,219	Valid
Pegawai selalu hadir ditempat kerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan.	0,673	0,219	Valid

Pegawai selalu pulang bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan.	0,446	0,219	Valid
Pegawai tidak pernah absen dari pekerjaannya tanpa alasan.	0,623	0,219	Valid

Pernyataan	r hitung	r tabel	keterangan
Pegawai selalu mengerjakan dengan teliti dan tidak terdapat kesalahan.	0,670	0,219	Valid
Hasil kerja pegawai sesuai dengan kualitas kerja standar perusahaan.	0,760	0,219	Valid
Pengetahuan pegawai sangat mendukung dalam melaksanakan tugas dari perusahaan.	0,523	0,219	Valid
Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan oleh perusahaan.	0,576	0,219	Valid
Kuantitas kerja pegawai sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan.	0,699	0,219	Valid
Pekerjaan yang pegawai hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.	0,763	0,219	Valid
Pegawai berupaya mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai.	0,662	0,219	Valid
Pegawai bersedia lembur kerja jika pekerjaan belum diselesaikan dengan tuntas.	0,567	0,219	Valid
Pegawai memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,636	0,219	Valid
Pegawai selalu memberikan dorongan dan bantuan kepada rekan kerja dalam pekerjaan.	0,657	0,219	Valid
Pegawai selalu memberikan saran, kritik atau masukan yang membangun untuk tim kerja.	0,579	0,219	Valid
Kerjasama antar pegawai dengan rekan kerja telah berjalan dengan baik.	0,736	0,219	Valid
Pegawai mempunyai inisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.	0,700	0,219	Valid
Pegawai menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan.	0,717	0,219	Valid
Pegawai memiliki inisiatif yang tinggi dalam bekerja.	0,739	0,219	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26

Berdasarkan data tabel 1 di atas, dapat dilihat bahwa dari 39 butir pernyataan dinyatakan valid, hal ini dibuktikan dengan semua item-item pernyataan memiliki nilai corrected item total correlation lebih besar dari nilai rtabel 0,219 Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

## Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Lingkungan Kerja (X1)	0,888	0,60	Reliabel
2.	Disiplin Kerja (X2)	0,872	0,60	Reliabel
3.	Kinerja Pegawai (Y)	0,906	0,60	Reliabel

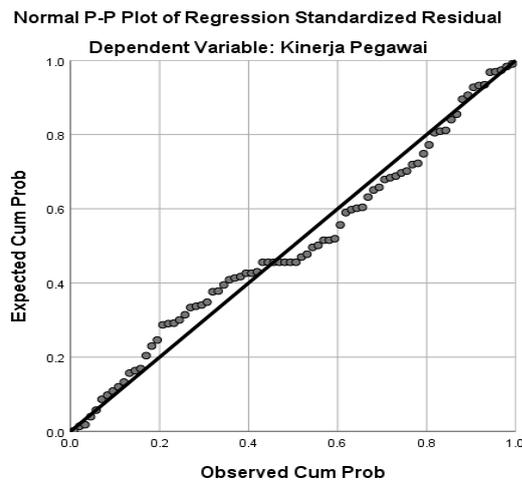
Sumber : Hasil olah data SPSS versi 26

Pada tabel 2 di atas, menunjukkan bahwa Ketiga variabel tersebut memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 yang berarti reliabel atau memenuhi persyaratan.

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Untuk mengetahui bentuk distribusi data, bisa dilakukan dengan grafik distribusi dan analisis statistik.



Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26

**Gambar 2 Uji Normalitas P-P Plot**

Pada gambar grafik diatas, menunjukkan data berdistribusi normal, data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal. Dengan itu maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Pengujian Multikolinearitas

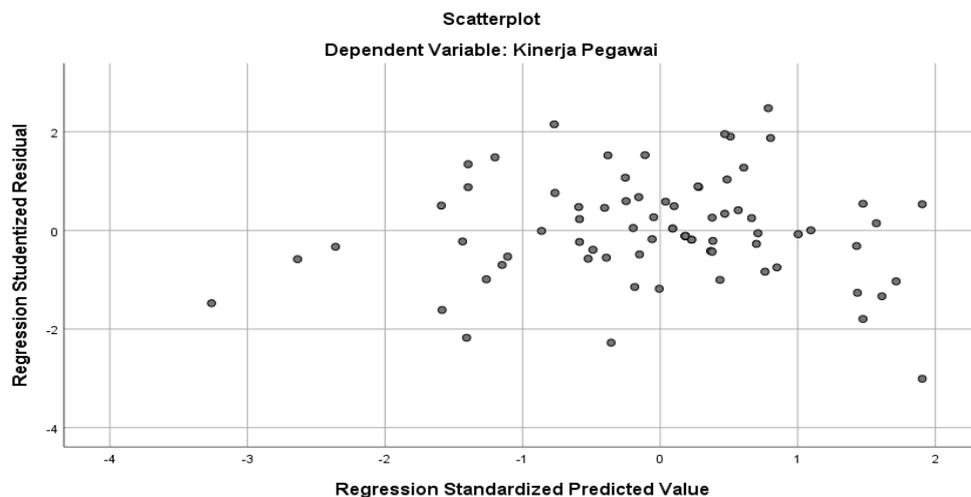
Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.430	3.333		3.429	.001		
	Lingkungan Kerja	.327	.125	.293	2.610	.011	.277	3.616
	Disiplin Kerja	.695	.132	.592	5.272	.000	.277	3.616

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26

Dari tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) diperoleh sebesar 3,616 artinya nilai VIF kurang dari 10, dan masing-masing nilai Tolerance variable bebas 0,277 atau kurang dari 1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26

Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 3 diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak beraturan dan tidak membentuk pola tertentu dan titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada model regresi ini tidak terdapat gangguan Heteroskedastisitas.

## Uji Autokorelasi

**Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.855 <sup>a</sup>	.732	.725	4.37038	2.269
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pada tabel 4 diatas, diperoleh bahwa model regresi ini tidak terdapat autokorelasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai *Durbin Watson* diperoleh sebesar 2,269, dan nilai tersebut berada dalam interval 1,550-2,460.

## Regresi Linier Berganda

**Tabel 5. Hasil Pengujian Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.869	3.408		3.776	.000
	Disiplin Kerja	.987	.072	.841	13.745	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 5 diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebesar  $Y = 12,869 + 0,987 X_2$ . Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta menunjukkan nilai sebesar 12.869 artinya apabila variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) sama dengan nol maka variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sebesar 12,869.
- Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) adalah 0,987 bernilai positif, sehingga jika Disiplin Kerja ( $X_2$ ) mengalami kenaikan 1 nilai, maka Kinerja Pegawai ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan 0,987.

### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi**

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.797 <sup>a</sup>	.635	.630	5.06576	.635	135.476	1	78	.000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26

Uji koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai R Square. Dari hasil tabel 6 di atas menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,635. Hal ini menggambarkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) memberikan kontribusi sebesar 63,5% terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), sementara 36,5% sisanya disebabkan oleh variabel lain yang tidak diselidiki dalam penelitian ini.

### Uji Hipotesis

#### Uji T Parsial

**Tabel 7. Hasil Pengujian T Parsial Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.970	3.586		5.011	.000
	Lingkungan Kerja	.890	.076	.797	11.639	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26

Berdasarkan pada tabel 7 di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (11,639 > 1,664). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan < 0,05 atau (0,00 < 0,05). Dengan demikian maka H<sub>0</sub>1 ditolak dan H<sub>a</sub>1 diterima, ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan.

**Tabel 8. Hasil Pengujian T Parsial Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.869	3.408		3.776	.000
	Disiplin Kerja	.987	.072	.841	13.745	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26

Berdasarkan pada tabel 8 diatas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (13,745 > 1,664). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan < 0,05 atau (0,00 < 0,05). Dengan demikian maka  $H_0$ 2 ditolak dan  $H_a$ 2 diterima, ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan.

### Uji F Simultan

**Tabel 9. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4007.471	2	2003.736	104.906	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1470.716	77	19.100		
	Total	5478.188	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26

Berdasarkan pada tabel 9 diatas, diperoleh nilai t hitung > f tabel atau (104,906 > 2,72). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan < 0,05 atau (0,00 < 0,05). Dengan demikian maka  $H_0$ 3 ditolak dan  $H_a$ 3 diterima, ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan.

### Pembahasan Hasil Penelitian

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

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh persamaan regresi sebesar  $Y = 17,970 + 0,890 X_1$ , koefisien korelasi sebesar 0,797. Maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif antara Lingkungan Kerja (X1) dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat. nilai koefisien determinasi sebesar 0,635. Hal ini menggambarkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) memberikan kontribusi sebesar 63,5% terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), sementara 36,5% sisanya disebabkan oleh variabel lain yang tidak diselidiki dalam penelitian ini. Diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (11,639 > 1,664). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan <

0,05 atau ( $0,00 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh persamaan regresi sebesar  $Y = 12,869 + 0,987 X_2$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,841. Maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif antara Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,708. Hal ini menggambarkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) memberikan kontribusi sebesar 70,8% terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), sementara 29,2% sisanya disebabkan oleh variabel lain yang tidak diselidiki dalam penelitian ini. Diperoleh nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel atau ( $13,745 > 1,664$ ). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan  $< 0,05$  atau ( $0,00 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima, ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian, terbukti bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan atau berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Maka dapat diperoleh persamaan regresi sebesar  $Y = 11,430 + 0,327 X_1 + 0,695 X_2$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,855. Maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif antara Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,732. Hal ini menggambarkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh sebesar 73,2% terhadap Kinerja Pegawai (Y), sedangkan 26,8% sisanya disebabkan oleh variabel lain yang tidak diselidiki dalam penelitian ini. Diperoleh nilai  $t$  hitung  $> f$  tabel atau ( $104,906 > 2,72$ ). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan  $< 0,05$  atau ( $0,00 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima, ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan.

### **5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang**

Keterbatasan-keterbatasan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendapatkan data penelitian ini menggunakan kuesioner terkadang jawaban yang diberikan responden tidak menunjukkan keadaan yang sebenarnya.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai dalam penelitian ini hanya terdiri dari dua variabel, yaitu Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Pegawai.
3. Penelitian ini hanya berfokus pada satu objek penelitian saja yaitu Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan secara umum pada instansi lain.

## 6. Kesimpulan

Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Meteorologi Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan. Hal itu dibuktikan dengan nilai persamaan regresi linear sederhana  $Y = 17,970 + 0,890 X1$ . Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,797 artinya Lingkungan Kerja ( $X1$ ) dan Kinerja Pegawai ( $Y$ ) memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,635, hal ini menggambarkan bahwa variabel Lingkungan Kerja ( $X1$ ) memberikan kontribusi sebesar 63,5% terhadap variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sementara sisanya 36,5% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diselidiki dalam penelitian ini. Uji hipotesis secara parsial diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $11,639 > 1,664$ ). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan  $<$  0,05 atau ( $0,00 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_01$  ditolak dan  $H_a1$  diterima, ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja ( $X1$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan.

Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan. Hal itu dibuktikan dengan nilai persamaan regresi linear sederhana  $Y = 12,869 + 0,987 X2$ . Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,841 artinya Disiplin Kerja ( $X2$ ) dan Kinerja Pegawai ( $Y$ ) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,708, hal ini menggambarkan bahwa variabel Disiplin Kerja ( $X2$ ) memberikan kontribusi sebesar 70,8% terhadap variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sementara 29,2% sisanya disebabkan oleh variabel lain yang tidak diselidiki dalam penelitian ini. Uji hipotesis secara parsial diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $13,745 > 1,664$ ). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan  $<$  0,05 atau ( $0,00 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_02$  ditolak dan  $H_a2$  diterima, ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja ( $X2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan.

Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan. Hal itu dibuktikan dengan nilai persamaan regresi berganda  $Y = 11,430 + 0,327 X1 + 0,695 X2$ . Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,855, artinya Lingkungan Kerja ( $X1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X2$ ) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,732, hal ini menggambarkan bahwa variabel Lingkungan Kerja ( $X1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X2$ ) memiliki pengaruh sebesar 73,2% terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sementara 26,8% sisanya disebabkan oleh variabel lain yang tidak diselidiki dalam penelitian ini. Uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $f$  tabel atau ( $104,906 > 2,72$ ). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan  $<$  0,05 atau ( $0,00 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_03$  ditolak dan  $H_a3$  diterima, ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja ( $X1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan.

### Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Ghoozali, H. Imam. (2018) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*  
23.Universitas Diponegoro Semarang
- Handoko. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta : P Gramedia Pustaka.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta PT. Bumi Aksara
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A.P, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mochklas. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 5.(7). 13.
- Mulyadi. (2018). *Pengantar Manajemen*. Bogor: Penerbit In Media.
- Nitisemito. (2017). *Manajemen Personalia Edisi Revisi*. Gahlia Indonesia. Jakarta.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sedarmayanti, (2017). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Sudaryo, Yoyo, dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV Offset.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sinambela, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinambela, P.L. (2029). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.. Bumi Aksara.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*. CAPS (Center For Academic Publishing Center), Yogyakarta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Jurnal:**
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240-247.  
<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/FRKM/article/view/5140/4070>
- Susilowati, E., & Andayani, K. V. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Panti Sosial Bina Grahita Belaian Kasih Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(1), 59-69.

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JMW/article/download/9625/6350>

Arif, F., & Andreansyah, A. (2023). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kharisma Medical Center Bekasi. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen*, 2(2), 219-228.

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/article/view/32237>

Hadrjillah, T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(4), 357-364.

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/article/view/21474/pdf>

Ferils, M., & Ramayani, I. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Mamuju. *Jurnal e-bussiness Institut Teknologi dan Bisnis Muhammadiyah Polewali Mandar*, 2(1), 31-38.

<https://journal.itbmpolman.ac.id/index.php/e-bussiness/article/view/23/24>

Suryani, N. L. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kppp Teknologi Aplikasi Produk PPPTMGB Lemigas Jakarta Selatan. *Jurnal Kreatif*, 6, 1-17.

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/kreatif/article/view/1255>

Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339-358.

[https://scholar.google.com/citations?view\\_op=view\\_citation&hl=en&user=9\\_fFVFYAAAAJ&citation\\_for\\_view=9\\_fFVFYAAAAJ:hF0r9nPyWt4C](https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=9_fFVFYAAAAJ&citation_for_view=9_fFVFYAAAAJ:hF0r9nPyWt4C)

Noviana, P., & Azwina, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 6(4), 451-459.

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/article/download/31814/pdf>

Dewi, S. N., & Marpaung, N. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kiyokuni Indonesia.

<https://jurnal.stietribuana.ac.id/index.php/parameter/article/view/229/244>