

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN PINANG KOTA TANGERANG

Era Swastika¹, Shela Indah Savitri²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis,
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
Email: eraswastika54@gmail.com¹, dosen02583@unpam.ac.id²

ABSTRACT

Purpose. *This research aims to determine the influence of the work environment and work discipline on employee performance in Pinang sub-district, Tangerang city.*

Methods. *The method used was quantitative with a saturated sampling technique, involving 80 employees as respondents. Data were analyzed using simple linear regression, multiple linear regression, t test, and F test.*

Findings. *This research proves that there is a positive influence between the competency and job satisfaction variables on employee performance both partially and simultaneously with an influence contribution of 68.6%.*

Implication. *Overall, the work environment and work discipline have a significant influence on employee performance, providing important implications for management in understanding the factors that influence employee performance.*

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

ABSTRAK

Tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kecamatan pinang kota Tangerang .

Metode. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik sampling jenuh, melibatkan 80 pegawai sebagai responden. Data dianalisis menggunakan regresi linier sederhana, regresi linier berganda, uji t, dan uji F.

Hasil. Penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial dan secara simultan dengan kontribusi pengaruh sebesar 68,6%.

Implikasi. Secara keseluruhan, lingkungan kerja dan disiplin kerjaberpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, memberikan implikasi penting bagi manajemen dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

Kata Kunci. Lingkungan Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia global mempengaruhi organisasi dan pegawai secara langsung dan tidak langsung. Ilmu sumber daya manusia global mempelajari cara menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dan berdaya saing dalam persaingan global tanpa mempertimbangkan batasan wilayah atau negara. Perkembangan global secara langsung dan tidak langsung memiliki pengaruh terhadap organisasi dan manusia di dalamnya. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus direncanakan, dikelola, dan dimanfaatkan dengan baik agar mereka dapat memberikan kontribusi bagi organisasi tempat mereka bekerja. Jika kesejahteraan sumber daya manusia diperhatikan, mereka dapat memberikan kontribusi sebesar mungkin untuk keberhasilan organisasi atau perusahaan. Bukan hanya sumber daya manusia yang digali untuk meningkatkan kualitasnya sebagai sumber daya manusia, tetapi kesejahteraan mereka juga harus ditingkatkan. Manajemen sumber daya manusia berasal dari kata manajemen. Manajemen diartikan sebagai mengatur (to manage). Di dalam manajemen sumber daya manusia itu yang diatur terutama adalah manusia. Sedangkan di dalam manajemen yang diatur bukan hanya manusia, tetapi juga unsur manajemen atau sarana manajemen yang lain yang mempengaruhi aktivitas manajemen dalam mencapai tujuan (goals) organisasi atau perusahaan seperti material, peralatan, metode kerja, dan pasar, dan uang. Oleh karena itu sumber daya manusia dapat diartikan sebagai sumber daya yang membicarakan tentang manusia sebagai tenaga kerja, yang di dalam melaksanakan tugas itu mereka harus didukung oleh ketersediaan sarana manajemen yang ada.

Kondisi lingkungan kerja yang baik, yang mencakup fasilitas dan alat keselamatan yang memadai, kebersihan tempat kerja, dan semangat yang lebih tinggi untuk setiap tugas, sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai selain lingkungan kerja. Tanggung jawab seorang pegawai untuk menyelesaikan tugas mereka akan menunjukkan disiplin kerja yang baik. Oleh karena itu memastikan, setiap manajer secara konsisten berusaha agar anggotanya memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi. Kedisiplinan berarti pegawai datang dan pulang tepat waktu, menyelesaikan tugas dengan benar, dan mematuhi peraturan perusahaan.

Selain lingkungan kerja, disiplin kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Jika ada disiplin kerja dalam suatu perusahaan, pegawai akan dapat melakukan tugas yang diberikan dengan baik. Pegawai yang disiplin dan mematuhi standar perusahaan dapat meningkatkan kinerja mereka. Lingkungan kerja yang baik dan mendukung juga dibutuhkan dalam suatu organisasi atau instansi. Pegawai yang peduli terhadap lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk menyelesaikan tugas dengan nyaman dan sesuai target.

Menurut Kasmir (2019:189-93) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Di dalam suatu organisasi diperlukan yaitu disiplin kerja, pengetahuan, lingkungan kerja. Disiplin yaitu mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin anggota kerja dapat diartikan kegiatan anggota yang bersangkutan sesuai perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja. Pengetahuan yaitu kreatifitas dalam membentuk ide dalam merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Menurut Afandi (2021:11) disiplin kerja adalah suatu perintah atau peraturan yang dikeluarkan oleh pengurus suatu organisasi, agar para anggota organisasi tersebut mematuhi peraturan yang berlaku, sehingga melalui proses serangkaian perilaku yang muncul dan dibentuk yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, ketaatan, ketertiban dan ketertiban.

Kinerja merupakan sikap mental yang ditunjukkan karyawan kepada instansi. Menurut Mangkunegara (2017) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kerja hidup mereka merupakan seluruh kemampuan yang dimiliki manusia untuk memenuhi tuntutan hidup mereka seperti halnya pakaian, tempat tinggal makan dan peningkatan taraf hidup. Karyawan merupakan asset utama dan aktif dalam seluruh kegiatan organisasi.

Menurut Sinambela (2017:332) disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan mentaati peraturan, prosude, serta kebijakan yang ada menghasilkan kinerja yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik merupakan hal yang cukup sulit karena banyak factor yang mempengaruhinya. Terkadang kurang tauhan karyawan tentang peraturan, prosedur kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indisipliner. Salah satu cara mengatasi hal tersebut dengan cara memberikan program orintasi kepada karyawan dengan menjelaskan secara rinci peraturan, prosedur dan kebijakan yang harus dipenuhi serta menjelaskan konsekuensinya.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Lingkungan Kerja

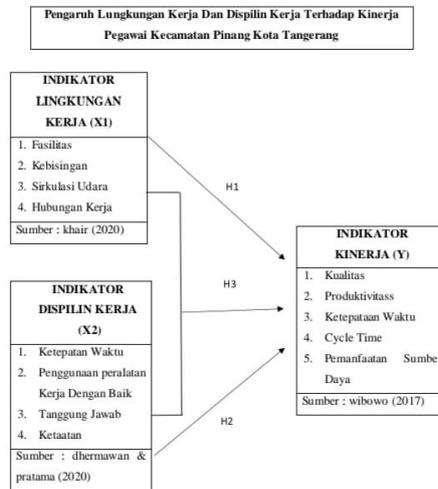
Menurut Anam (2018:46), "lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan". Menurut (Darmadi, 2020:242), "lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi dirinya dalam menjalankan kewajiban yang telah diberikan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain".

Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2017:335) "Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Disiplin sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya". Menurut Arijanto (2019:13) "Disiplin kerja merupakan proses pelatihan karyawan untuk membentuk perilaku atau sikap karyawan dalam mematuhi peraturan yang berlaku disetiap perusahaan agar kegiatan dalam perusahaan dapat berjalan dengan efektif."

Kinerja Pegawai

Menurut Wibowo (2016:18) mengemukakan bahwa "Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis perusahaan, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi" Menurut Hanggraeni (2019:83) "penilaian kinerja atau performance appraisal adalah sebuah proses di mana perusahaan melakukan evaluasi dan penilaian kinerja individu setiap pekerjanya".



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Menurut unaradjan (2019:93) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah atau sub masalah yang diajukan oleh peneliti, yang dijabarkan dari landasan teori atau kajian teori dan masih harus diuji kebenarannya. Mengapa harus diuji kebenarannya karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta-fakta yang diperoleh melalui pengumpulan data.

H₁: Terdapat pengaruh Lingkungan terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Anam, 2018:46), “lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan”. Penelitian yang dilakukan oleh Darmadi, (2020:240-247), dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang.

H₂: Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Sherlie & Hikmah, 2020:757), “disiplin kerja ialah suatu metode perkembangan konstrutif bagi para pegawai atau karyawan yang memiliki kepentingan yang mengakibatkan disiplin ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya”. Penelitian yang dilakukan oleh Liawati, dkk (2021:181-190) Dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mustika Citra Rasa.

H₃: Terdapat pengaruh Lingkungan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Rozzaid, 2018:184) “lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Didalam pembentukan lingkungan yang berkualitas maka menunjukkan keberhasilan tercapainya suatu organisasi dan jika lingkungan kerja yang tidak baik akan menyebabkan kurangnya dorongan bahkan gairah kerja yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun”. Selain dari lingkungan kerja, unsur lain yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah disiplin kerja. Tanggung jawab seorang karyawan dalam menjalani kewajiban akan mencerminkan disiplin kerja yang berkualitas. Penelitian yang dilakukan oleh Khullatul Laili, dkk (2022:1020-1025) dengan judul Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT. Magnesium Gosari Internasional Gresik. Hasil penelitian Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasannya Lingkungan Kerja bagus serta Disiplin Kerja tinggi bisa mendorong kinerja karyawan pada PT. Magnesium Gosari Internasional Gresik.

3. Metode Penelitian

Dalam kegiatan penelitian, kerangka atau rencana penelitian merupakan unsur pokok yang harus ada sebelum proses penelitian dilaksanakan karena dengan sebuah rancangan yang baik pelaksanaan penelitian akan menjadi terarah, jelas dan maksimal. Terkait dengan penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif.

Menurut Surjaweni (2019:6), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai jenis penelitian sebagai jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistic atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Pendekatan kuantitatif memusatkan pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu dalam kehidupan manusia yang dinamakan sebagai variabel.

Menurut Sugiyono (2019: 62) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Mengingat jumlah populasi <100 maka penelitian ini menggunakan semua populasi untuk di jadikan sampel, dengan jumlah sampel 80 orang. Dengan demikian penulisan jumlah sampel pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2019:82) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	No butir Instrumen	<i>Pearson Correlation (R_hitung)</i>	R_tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja(X1)	Butir 1	0,577	0,220	<i>Valid</i>
	Butir 2	0,564	0,220	<i>Valid</i>
	Butir 3	0,604	0,220	<i>Valid</i>
	Butir 4	0,770	0,220	<i>Valid</i>
	Butir 5	0,733	0,220	<i>Valid</i>
	Butir 6	0,786	0,220	<i>Valid</i>
	Butir 7	0,614	0,220	<i>Valid</i>
	Butir 8	0,779	0,220	<i>Valid</i>
	Butir 9	0,809	0,220	<i>Valid</i>
	Butir 10	0,681	0,220	<i>Valid</i>
Disiplin Kerja (X2)	Butir 1	0,702	0,220	<i>Valid</i>
	Butir 2	0,777	0,220	<i>Valid</i>
	Butir 3	0,593	0,220	<i>Valid</i>
	Butir 4	0,619	0,220	<i>Valid</i>
	Butir 5	0,590	0,220	<i>Valid</i>
	Butir 6	0,643	0,220	<i>Valid</i>
	Butir 7	0,561	0,220	<i>Valid</i>
	Butir 8	0,564	0,220	<i>Valid</i>
	Butir 9	0,734	0,220	<i>Valid</i>
	Butir 10	0,734	0,220	<i>Valid</i>
	Butir 1	0,737	0,220	<i>Valid</i>

Variabel	No butir Instrumen	<i>Pearson Correlation</i> (R _{hitung})	R _{tabel}	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Butir 2	0,591	0,220	<i>Valid</i>
	Butir 3	0,695	0,220	<i>Valid</i>
	Butir 4	0,707	0,220	<i>Valid</i>
	Butir 5	0,487	0,220	<i>Valid</i>
	Butir 6	0,696	0,220	<i>Valid</i>
	Butir 7	0,694	0,220	<i>Valid</i>
	Butir 8	0,705	0,220	<i>Valid</i>
	Butir 9	0,684	0,220	<i>Valid</i>
	Butir 10	0,718	0,220	<i>Valid</i>

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas, semua butir instrumen untuk variabel lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai *pearson correlation* R_{hitung} yang lebih besar daripada R_{tabel} yaitu 0,220, sehingga seluruh butir instrumen dinyatakan valid dan layak digunakan.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Cronbach Alpha Standar</i>	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0,887	0,600	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,851	0,600	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0,862	0,600	Reliabel

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji reliabilitas, semua variabel yang diuji, yaitu semua variabel menunjukkan nilai *cronbach's alpha* yang melebihi standar yang ditetapkan sebesar 0,600. Maka instrumen pengukuran untuk ketiga variabel memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi dan dianggap reliabel untuk digunakan dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2024

Gambar 2 Uji Normalitas P-Plot

Berdasarkan gambar diatas, terlihat bahwa semua data terdistribusi secara normal. Ini ditunjukkan oleh sebaran data yang berada di dekat garis diagonal dan mengikuti arahnya. Dengan demikian, persyaratan uji normalitas terpenuhi karena data tersebar di sekitar dan sejajar dengan garis diagonal tersebut. Oleh karena itu, model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi normalitas.

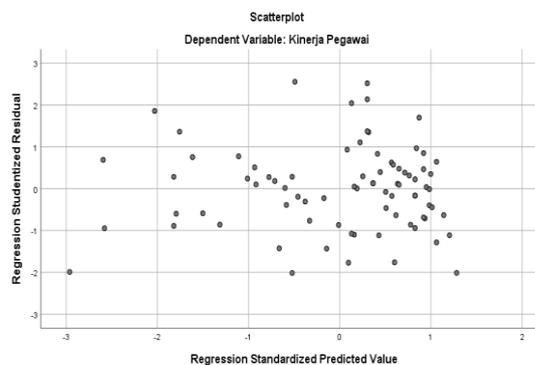
Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients*						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collneariy Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.663	2.668		3.324	.002		
	Lingkunga Kerja	.224	.064	.332	3.810	.000	.537	1.864
	Disiplin Kerja	.546	.084	.565	6.484	.000	.537	1.864

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil uji multikolinearitas dari variabel lingkungan kerja dengan nilai *tolerance* $0,537 > 0,1$ dengan nilai VIF $1,864 < 10$ dan variabel disiplin kerja dengan nilai *tolerance* $0,537 > 0,1$ dengan nilai VIF $1,864 < 10$. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2024

Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.3 dari hasil uji heteroskedastisitas, scatterplot menunjukkan pola penyebaran titik-titik yang acak, tanpa adanya pola yang teratur. Titik-titik tersebar merata di sekitar angka 0 (nol) pada sumbu Y, menunjukkan bahwa tidak ada indikasi heteroskedastisitas yang terjadi pada model regresi yang telah dibuat.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Pengujian Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.663	2.668		3.247	.002
	Lingkunga Kerja	.244	.064	.332	3.810	.000
	Disiplin Kerja	.546	.084	.565	6.484	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.15 hasil uji regresi linear berganda di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 8,663 + 0,244X_1 + 0,546X_2$. Nilai konstanta sebesar 8,663 diartikan jika variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 6,129. Nilai 0,244 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X_2), maka setiap perubahan satu satuan pada variabel lingkungan kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,215 satuan. Nilai 0,426 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X_1), maka setiap perubahan satu-satuan pada variabel disiplin kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,244 satuan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.828 ^a	.686	.678	2.63180

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

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, diperoleh nilai R square (koefisien determinasi) sebesar 0,686 yang artinya pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja Pegawai (Y) sebesar 68,6%, sedangkan 31,4% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis
Uji T Parsial

Tabel 6. Hasil Pengujian T Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.663	2.668		3.247	.002
	Lingkungan Kerja	.244	.064	.332	3.810	.000
	Disiplin Kerja	.546	.084	.565	6.484	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Dari tabel 4.22 di atas, maka dapat ditarik kesimpulan Nilai t_{hitung} motivasi (X1) sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($3,810 > 1,991$) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,050$. Dengan ini demikian H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak, berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan nilai t_{hitung} disiplin kerja (X2) sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,484 > 1,991$) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,050$. Dengan ini demikian H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak, berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Uji F Simultan

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1164.158	2	582.079	84.038	.000 ^b
	Residual	533.329	77	6.926		
	Total	1697.488	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel 4.23 diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($84,038 > 3,115$), hal ini juga diperkuat $pvalue < Sig$ 0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_{o3} : $\rho_3 = 0$ di tolak dan H_{a3} : $\rho_3 \neq 0$ diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

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

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 20,213 + 0,527X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,717 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0.514 atau sebesar 51.4%

sedangkan sisanya sebesar 48.6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($3,810 > 1,991$) Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Darmadi (2020) bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading.

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

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 9,525 + 0,764X_2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,792 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0.627 atau sebesar 62.7% sedangkan sisanya sebesar 37,3% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($6.484 > 1,991$) Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Lili Andayani Daulay¹, Shela Indah Savitri² (2024) bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Inspektorat Kabupaten Padang Lawas Sumatera Utara.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 8,663 + 0,244X_1 + 0,546X_2 + \alpha$ Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,616 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0,686 atau sebesar 68,6%, sedangkan 31,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($84,038 > 3,115$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Liawati, Widowati (2023) bahwa Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja, pengaruh yang signifikan secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Mustika Citra Rasa.

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai di Kecamatan Pinang Kota Tangerang dalam penelitian ini hanya terdiri dari variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja, sementara tentu masih banyak faktor lainnya yang turut serta memberikan kontribusi. Penelitian hanya memfokuskan pada kinerja Pegawai di Kecamatan Pinang Kota Tangerang. Sampel yang digunakan hanya sebanyak 80 responden saja dan terkadang jawaban yang diberikan oleh responden bisa saja masih kurang menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.

6. Kesimpulan

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 20.213 + 0,527X_1$, nilai korelasi sebesar 0,717 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 51.4%. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($3.810 > 1,991$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 9,525 + 0,764X_2$ nilai korelasi sebesar 0,792 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 79,2%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,484 > 1,991$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Lingkungan kerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,663 + 0,244X_1 + 0,546X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,686 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 68,6% sedangkan sisanya sebesar 31,4% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($84,038 > 3,115$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Algifari. (2017). *Analisis Regresi, Teori, Kasus dan Solusi*. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada.
- Arikunto. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Pustaka Pelajar.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi (Kedua)*. Pustaka Pelajar.
- Bungin, burhan. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Edisi kedua (ke-9)*. KENCANA.
- Ghodang, H., & Hantono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif (Konsep Dasar dan Aplikasi Analisis Regresi dan Jalur dengan SPSS) (Pertama)*. PT.Penerbit Mitra Grup.
- Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Program AMOS 24*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2017). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru.
- Hamzah, A., & Susanti, L. (2020). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KAJIAN TEORETIK & PRAKTIK Dilengkapi Design, Proses, dan Hasil Penelitian (Pertama)*. Literasi Nusantara.
- Hermawan, I. (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif & mixed methode (Pertama)*. Hidayatul Quran Kuningan.
- Kadarisman, M. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Keempat). PT. RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Moleong, L. J. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif (Revisi)*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial (Pertama)*. Media Sahabat Cendekia.
- Pratama, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Pemerintahan dari Teori ke Praktik) (Pertama)*. WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Afabeta.
- Priyastama, R. (2020). *The Book of SPSS: Pengolahan & Analisis Data*. Anak Hebat Indonesia.
- Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management*. In Media.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama.
- Silaen, S. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis. (Revisi)*. In Media.



- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja)* (Kedua). PT. Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja)* (Ketiga). PT. Bumi Aksara.
- Sugiarto. (2017). *Metodologi penelitian bisnis*. ANDI.
- Suharsaputra, U. (2018). *Metode penelitian (Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan)*. PT. Refika Aditama.
- Supardi. (2017). *Statistik Penelitian Pendidikan (Perhitungan, Penyajian, Penjelasan, Penafsiran, dan Penarikan Kesimpulan)* (Pertama). PT RajaGrafindo Persada.
- Supomo, & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa & Umum* (L. Malyana (ed.); Pertama). Yrama Widya.
- Supriyadi. (2019). *Metodologi Penelitian & Teknik Penulisan Karya Ilmiah*. (Pertama). NEM.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Unaradjan, D. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Unika Atma Jaya.
- Yusuf, A. M. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Prenada Media Group.
- Zainal, V. R. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik* (Ketiga). PT. RajaGrafindo Persada