



Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran
<http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp>
 Volume 7 Nomor1, 2024
 P-2655-710X e-ISSN 2655-6022

Submitted : 18/01/2024
 Reviewed : 22/01/2024
 Accepted : 27/01/2024
 Published : 30/01/2024

Ayu Sri Wahyuni¹
 Eka Wahyuliana²
 Sri Rahayu Indah
 Azhari³
 Imam Santoso⁴
 Nasrullah⁵

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI UPT PUSKESMAS BINANGA KABUPATEN MAMUJU SULAWESI BARAT

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Binaga Kabupaten Mamuju Sulawesi barat. Data dalam penelitian ini diperoleh dari masing-masing pegawai di UPT Puskesmas Binaga Kabupaten Mamuju Sulawesi barat yang bersedia menjadi responden. Penelitian ini menggunakan data primer dengan cara melakukan penelitian langsung dilapangan dengan memberikan kuesioner/lembar pertanyaan kepada 46 responden. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: secara parsial, variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai

Abstract

This research aims to examine the influence of the work environment and work discipline on employee performance at the UPT Binaga Community Health Center, Mamuju Regency, West Sulawesi. The data in this research was obtained from each employee at the UPT Puskesmas Binaga, Mamuju Regency, West Sulawesi who was willing to be a respondent. This research uses primary data by conducting direct research in the field by giving questionnaires/question sheets to 46 respondents. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. The research results show that: partially, work environment variables and work discipline have a positive and significant effect on employee performance.

Key words: Work Environment, Work Discipline And Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi pemerintahan, sumber daya manusia atau yang disebut dengan pegawai, adalah salah satu unsur yang paling penting yang harus diperhatikan. Setiap instansi pemerintahan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia tersebut guna mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi, hal itu dikarenakan pegawai mempunyai peranan yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Maka dari itu, instansi benar-benar dituntut untuk mampu memberikan arahan yang positif kepada seluruh pegawai demi tercapainya tujuan organisasi dan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Setiap instansi pasti menginginkan adanya kedisiplinan yang baik dan mengupayakan lingkungan kerja yang sehat, untuk dapat meningkatkan kinerjanya para pegawainya. Menurut Hasibuan (2016:94) "Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan, serta waktu". Kinerja seorang pegawai sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu organisasi. Oleh karena itu, setiap unit kerja didalam suatu

^{1,2,3,4,5} Institut Kesehatan dan Bisnis St.Fatimah Mamuju

email: nsayu198903@gmail.com, ekawahyu01@gmail.com srirahayuindahaz@gmail.com, coco-jogja08@yahoo.com, nasruloppa@gmail.com

organisasi harus dinilai kerjanya, agar kinerja sumber daya manusia dalam organisasi tersebut dapat dilihat secara objektif. Setiap organisasi akan selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi dapat tercapai. Cara yang dapat dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawainya adalah dengan melaksanakan pendidikan, pelatihan, pemberian penghargaan, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya Hasibuan (2016, p.193). Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggota instansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan. Salah satu syarat agar kedisiplinan dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang diisyaratkan, dan kepada siapa mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan itu.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam sebuah organisasi. Tanpa adanya kedisiplinan pegawai yang baik, sulit bagi instansi untuk mencapai hasil yang optimal, karena akan menyebabkan segala kegiatan yang dilakukan dalam organisasi akan mendatangkan hasil yang tidak memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Sehingga tanpa adanya kedisiplinan yang baik, tidak akan terwujud sosok pemimpin atau pegawai ideal yang diharapkan organisasi maupun masyarakat. Dengan demikian penerapan disiplin sangat mempengaruhi kinerja Pegawai. Disiplin kerja yang berarti kesediaan untuk mematuhi peraturan atau ketentuan yang berlaku dalam lingkungan organisasi kerja masing-masing sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja yang tinggi.

Selain kedisiplinan, lingkungan kerja juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Siagian (2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari". Lingkungan kerja fisik dalam suatu organisasi merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja pegawai yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan organisasi. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan yang cukup, ventilasi udara yang baik, suara musik yang merdu dan tata ruang kantor yang nyaman. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja nonfisik juga mempengaruhi kinerja karyawan seperti suasana kerja pegawai, kesejahteraan pegawai, hubungan antar sesama pegawai, hubungan antar pegawai dan pimpinan, serta tempat ibadah.

Pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja ini dapat dilihat pada fakta di lapangan bahwa keduanya mampu memperlambat pekerjaan, meningkatkan angka absen pegawai, meninggalkan tempat kerja bukan pada waktunya, mengulangi prestasi buruk dan menolak kerjasama dengan rekan karena hubungan antara rekan kerja kurang baik. Hal ini telah terbukti di instansi ini bahwa dengan kedisiplinan dan lingkungan yang buruk akan berdampak pada penurunan kinerja.

METODE

Pendekatan Penelitian

Dalam pendekatan ini menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Menurut Suliyanto, (2018:20) metode penelitian kuantitatif adalah penelitian yang didasarkan pada data kuantitatif di mana data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan. Sedangkan menurut Sugiyono, (2019:16) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan juga sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Dalam penelitian ini teknik yang akan digunakan dalam mengumpulkan data menggunakan kuesioner dengan pendekatan studi kasus pada UPT. Puskesmas Binanga di Kabupaten Mamuju.

Metode Analisis Data

Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah dengan menggunakan regresi berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS for windows, setelah semua data dalam penelitian ini terkumpul, maka selanjutnya dilakukan analisis data yang terdiri dari:

1. Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness (Ghozali, 2009).

2. Uji Kualitas Data (Instrument Penelitian)

Pengujian kualitas data (instrument penelitian) yang dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner, maka kesediaan dan ketelitian dari para responden untuk menjawab setiap pertanyaan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam penelitian ini. Keabsahan suatu jawaban sangat ditentukan oleh alat ukur yang ditentukan. Untuk itu, dalam melakukan uji kualitas data atas data primer ini peneliti melakukan uji validitas dan uji reabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi, validitas ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah kita buat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur. Mengukur validitas dapat menggunakan Pearson Correlation dan dilakukan dengan cara melakukan korelasi bivariate antara masing - masing skor indikator pertanyaan terhadap total konstruk dengan menunjukkan hasil yang signifikannya itu dibawah 0,05. Jika masing-masing indikator pertanyaan mempunyai tingkat signifikansi dibawah 0,05 berarti dikatakan valid (Ghozali, 2009:49).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk diinginkan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang tidak baik akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban - jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang realibel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas ini digunakan untuk menguji konsistensi data dalam jangka waktu tertentu, yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang digunakan dapat dipercaya atau diandalkan. Variabel-variabel tersebut dikatakan cronbach alpha nya memiliki nilai lebih besar 0,60 yang berarti bahwa instrumen tersebut dapat dipergunakan sebagai pengumpul data yang handal yaitu hasil pengukuran relatif koefisien jika dilakukan pengukuran ulang. Uji realibilitas ini bertujuan untuk melihat konsistensi alat ukur yang akan. (Ghozali, 2009).

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Ghozali (2009) uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) mempunyai kontribusi atau tidak. Penelitian yang menggunakan metode yang lebih handal untuk menguji data mempunyai distribusi normal atau tidak yaitu dengan melihat Normal Probability Plot. Model Regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal, untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik. (Ghozali, 2009).

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model. Kemiripan antar variabel independen dalam satu model akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara suatu variabel independen dengan variabel independen yang lain. Selain itu, deteksi terhadap multikolinieritas juga bertujuan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan kesimpulan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel terhadap variabel dependen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolinieritas dilakukan

menghitung nilai variance inflation factor (VIF) dari tiap-tiap variabel independen. Nilai VIF kurang dari 10 menunjukkan bahwa korelasi antar variabel independen masih bisa ditolerir (Ghozali, 2009).

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak konstan pada regresi sehingga akurasi hasil prediksi menjadi meragukan. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu observasi ke observasi lain. Heteroskedastisitas menggambarkan nilai hubungan antara nilai yang diprediksi dengan Studentized Delete Residual nilai tersebut. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada satu model dapat dilihat dari pola gambar Scatterplot model. Analisis pada gambar Scatterplot yang menyatakan model regresi linier berganda tidak terdapat heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2009).

4. Uji Hipotesis

a. Uji Persamaan Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lain. Variabel yang dipengaruhi disebut variabel tergantung atau dependen, sedangkan variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau independen. Model persamaannya dapat digambarkan sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y	: Kinerja Pegawai
X1	: Lingkungan Kerja
X2	: Disiplin Kerja
b0	: Konstanta
b1, b2	: Koefisien regresi
ε	: Term

Linearitas hanya dapat diterapkan pada regresi berganda karena memiliki variabel independen lebih dari satu, suatu model regresi berganda dikatakan linier jika memenuhi syarat-syarat linieritas, seperti normalitas data (baik secara individu maupun model), bebas dari asumsi klasik statistik multikolinieritas, autokorelasi, heteroskedastisitas. Model regresi linear berganda dikatakan model yang baik jika memenuhi asumsi normalitas data dan terbebas dari asumsi-asumsi klasik statistik.

b. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Dalam pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai R Square (R^2) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Nilai R^2 mempunyai interval antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika nilai R^2 bernilai besar (mendekati 1) berarti variabel bebas dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan jika R^2 bernilai kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas (Ghozali, 2009).

Dalam pengujian hipotesis kedua koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai *Adjusted R - Square*. Kelemahan mendasar penggunaan R^2 adalah bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Tidak seperti R^2 , nilai *Adjusted R - square* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model (Ghozali, 2009:87). Oleh karena itu, digunakanlah *Adjusted R - Square* pada saat mengevaluasi model regresi linier berganda.

c. Uji Statistik t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel individu independen secara individu dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali,

2009). Uji t dapat juga dilakukan dengan hanya melihat nilai signifikansi t. Masing-masing variabel yang terdapat pada output hasil regresi menggunakan SPSS. Jika nilai probabilitas lebih kecil dari pada 0,05 (untuk tingkat signifikansi = 5%), maka variabel independen secara satu persatu berpengaruh terhadap variable dependen. Sedangkan jika nilai probabilitas lebih besar dari pada 0,05 maka variabel independen secara satu persatu tidak berpengaruh terhadap variable dependen.

d. Uji Statistik F

Pengujian ini bertujuan untuk membuktikan apakah variabel-variabel independen (X) secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Y). (Ghozali, 2009). Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5%, jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka secara bersama-sama seluruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Selain itu, dapat juga dengan melihat nilai probabilitas. Jika nilai probabilitas lebih kecil daripada 0,05 (untuk tingkat signifikansi = 5%), maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan jika nilai probabilitas lebih besar dari pada 0,05 maka variabel independen secara serentak tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

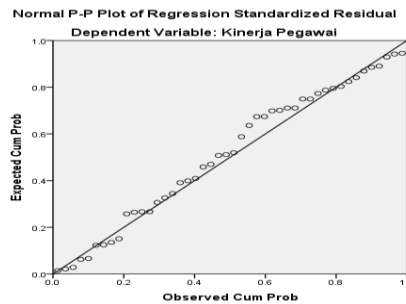
Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Instrumen Penelitian

a. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, *error* yang dihasilkan mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Dalam penelitian ini untuk menguji normalitas data digunakan grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* yang hasil pengujiannya dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas
 Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan gambar 1 terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

2. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel independennya, maka hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya menjadi terganggu. Untuk menguji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai VIF (Variance Inflation Faktor). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas

dari multikolinieritas (Sunjoyo, dkk., 2013). Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a				
Model		Collinearity Statistics		
		Tolerance	VIF	
1	(Constant)			
	Lingkungan Kerja	.541	1.849	
	Disiplin Kerja	.541	1.849	

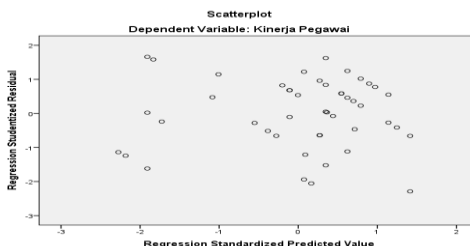
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 2, terlihat bahwa variable lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki nilai tolerance diatas 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10. Hal ini berarti dalam model persamaan regresi tidak terdapat gejala multikolinieritas sehingga data dapat digunakan dalam penelitian ini.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidak-samaan varians pada residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatterplot di mana penyebaran titik-titik yang ditimbulkan terbentuk secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu serta arah penyebarannya berada di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data yang diolah, 2023

Berdasarkan gambar 2 grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola yang jelas dalam penyebaran data tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi tersebut, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan dengan variable yang mempengaruhi yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja.

b. Hasil Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap berikut adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda.

Tabel 3. Model Persamaan Regresi

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.028	.405		2.536	.015
	Lingkungan Kerja	.308	.115	.324	2.680	.010
	Disiplin Kerja	.482	.104	.557	4.611	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah:

$$Y = 1,028 + 0,308 X_1 + 0,482 X_2$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta adalah 1,028 ini menunjukkan bahwa, jika variabel independen (lingkungan kerja dan disiplin kerja) bernilai nol (0), maka nilai variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 1,028 satuan.
 2. Koefisien regresi lingkungan kerja (b_1) adalah 0,308 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,308 jika nilai variabel X_2 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel lingkungan kerja (X_1) dengan variabel kinerja karyawan (Y). Semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan.
 3. Koefisien regresi disiplin kerja (b_2) adalah 0,482 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,482 jika nilai variabel X_1 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel disiplin kerja (X_2) dengan variabel kinerja karyawan (Y). Semakin tinggi disiplin kerja karyawan, maka semakin baik/tinggi kinerja karyawan.
2. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)
- Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Tabel 4. Hasil Uji R^2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.813 ^a	.660	.644	.16107
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Dari tabel 4 di atas terdapat angka R sebesar 0,813 yang menunjukkan bahwa hubungan antara kinerja pegawai dengan kedua variabel independennya sangat kuat, karena berada di defenisi sangat kuat yang angkanya diantara 0,801 – 1. Sedangkan nilai R square sebesar 0,660 atau 66% ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja sebesar 66% sedangkan sisanya 34% dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

3. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan uji t yaitu dengan melihat nilai signifikansi t hitung, Jika nilai signifikansi t hitung < dari 0,05 maka dapat dikatakan variabel independen tersebut mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.028	.405		2.536	.015
	Lingkungan Kerja	.308	.115	.324	2.680	.010
	Disiplin Kerja	.482	.104	.557	4.611	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : data yang diolah, 2023

Melalui statistik uji-t yang terdiri dari Lingkungan Kerja (X1), dan Disiplin Kerja (X2) dapat diketahui secara parsial pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai (Y).

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H₁)

Tabel 5 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,010 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien X₁ yang bernilai +0,308 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti **H₁ diterima** sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengujian Hipotesis Kedua (H₂)

Tabel 5 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien X₂ yang bernilai +0,482 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti **H₂ diterima** sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh dari variable bebas secara menyeluruh terhadap variable terikat dilakukan dengan menggunakan uji F. Uji ini menggunakan α 5%. Dengan ketentuan, jika signifikansi dari F hitung < dari 0,05 maka hipotesis yang diajukan dapat diterima. Hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.167	2	1.084	41.775	.000 ^b
	Residual	1.116	43	.026		
	Total	3.283	45			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber : Data yang diolah, 2023

Tabel 6 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti H₃ diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja dan secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan probabilitas signifikansi 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari nilai signifikan 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerja pegawai.

Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja didalam perusahaan, maka kinerja karyawan semakin meningkat. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki artian bahwa karyawan akan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada, jika kondisi lingkungan tersebut sesuai dengan dirinya dan tidak merasa terganggu ketika mereka bekerja, sehingga dengan kenyamanan tersebut mereka terpacu dalam bekerja, hal ini menyebabkan banyak pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sehingga kinerja mereka pun dapat dikatakan baik.

Dukungan manajemen juga menjadi faktor penting yang mampu mendorong terciptanya lingkungan kerja, dukungan tersebut meliputi perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawan, memperhatikan kebutuhan karyawan dalam proses kelancaran kerja dan dukungan kendaraan inventaris untuk pekerjaan luar kantor.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Apfia Ferawati (2017) dalam penelitiannya membuktikan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Indo Persada. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Yuli Yantika, Toni Herlambang, Yusron Rozzaid (2018) yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PEMKAB Bondowoso.

2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi disiplin kerja pegawai, maka akan membuat kinerjanya semakin meningkat. Hal ini dikarenakan semakin tingginya tingkat kedisiplinan seorang karyawan akan semakin maksimal pula kinerja yang ia berikan kepada perusahaan. Salah satu indikator disiplin kerja yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan adalah karyawan yang mengikuti aturan yang sudah ditetapkan perusahaan cenderung lebih produktif dibandingkan yang tidak mengikuti aturan perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Apfia Ferawati (2017) dalam penelitiannya membuktikan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Indo Persada. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Yuli Yantika, Toni Herlambang, Yusron Rozzaid (2018) yang menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PEMKAB Bondowoso.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik lingkungan kerja dan disiplin kerja maka akan membuat kinerjanya semakin meningkat.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki artian bahwa karyawan akan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada, jika kondisi lingkungan tersebut sesuai dengan dirinya dan tidak merasa terganggu ketika mereka bekerja, sehingga dengan kenyamanan tersebut mereka terpacu dalam bekerja, hal ini menyebabkan banyak pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sehingga kinerja mereka pun dapat dikatakan baik. Dengan lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan tersebut disiplin dalam bekerja sehingga akan membuat kinerjanya semakin meningkat.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Apfia Ferawati (2017) dalam penelitiannya membuktikan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Indo Persada secara serentak. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdul Hanafi, Zulkifli (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

SIMPULAN

Berdasarkan data yang telah dikumpul dan pengujian hipotesis dengan analisis regresi linear berganda telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik lingkungan kerja didalam perusahaan, maka kinerja pegawai semakin meningkat.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi disiplin kerja karyawan, maka kinerja pegawai semakin meningkat.
3. Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin baik lingkungan kerja dan disiplin kerja maka akan membuat kinerja pegawai semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Aksara Hasibuan, Malayu S.P (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Afandi Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, konsep dan indikator*. Pekanbaru Riau. Zanafala Publishing
- Anwar khairil andi, (2021). *Analisis Pengaruh Peningkatan Produksi Padi Di Kecamatan Belawa Kabupaten Wajo*
- Cholishoh, A. *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Indoexim Internatonal) Skripsi*.
- Ichsan, R. N., Surlianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam)-I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187- 210.
- Jumaida, W. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (Bkkbn) Provinsi Sumatera Utara*.
- Maulana, M. R. (2021). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada PT. Halt Manufaktur Sentosa Tegal) (Doctoral Dissertation, Universitas Pancasakti Tegal)*
- Salah, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1).
- Sutanto, E. M., & Suwondo, D. I. (2015). Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 17(2), 135-144.
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Alhusaini, A., Kristiawan, M., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 2166-2172.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35-54.
- Istijanto, M. M. (2013). *Riset sumber daya manusia*. Gramedia Pustaka Utama.
- Maarif, M. S., & Kartika, L. (2021). *Manajemen kinerja sumber daya manusia*. PT Penerbit IPB Press.
- Wardhana, A., Trisavinaningdiah, A., Susiati, A., Setyaningsih, D., Wiliana, E., Rachmawati, E., ... & Yuliatmo, W. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- Barlian, E. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif & kuantitatif*.