

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN PARUNG

Nabila Aliya Zahra¹

Email : aliyaaazahra271@gmail.com¹

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pamulang Tangerang Selatan¹

Ratna Sari²

Email : dosen02442@unpam.ac.id²

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pamulang Tangerang Selatan²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Parung, baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 11,008 dan signifikansi 0,000. Uji F menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung sebesar 63,648, lebih besar dari F tabel sebesar 3,19 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,850 menunjukkan bahwa hubungan antar variabel sangat kuat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan kuat terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Parung.

Kata kunci: lingkungan kerja, disiplin kerja, kinerja pegawai, regresi, Kecamatan Parung

ABSTRACT

This research aims to find out the influence of the work environment and work discipline on the performance of employees at the Parung District Office, both partially and simultaneously. The method used is a quantitative method with multiple linear regression analysis techniques. The t test results show that the work environment has a significant effect on employee performance with a calculated t value of 11.008 and a significance of 0.000. The F test shows that the work environment and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with a calculated F value of 63,648, greater than the table F of 3.19 and a significance of 0.000. The value of the coefficient of determination (R Square) of 0.850 shows that the relationship between variables is very strong. Thus, it can be concluded that the work environment and work discipline have a significant and strong influence on the performance of employees at the Parung District Office.

Keywords: work environment, work discipline, employee performance, regression, Parung District

1. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan pasti membutuhkan seorang pegawai sebagai tenaga kerja yang melakukan setiap kegiatan di dalam perusahaan tersebut. Sebab itu perusahaan harus dapat mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya dengan baik, sehingga perusahaan dapat mencapai visi, misi hingga tujuan yang baik. Hal yang paling penting dalam sumber daya manusia adalah dapat memaksimalkan kinerja pegawai agar dapat mencapai tujuan yang strategis di dalam organisasi tersebut. Dengan adanya ikatan antara kinerja perusahaan dan kinerja pegawai, yaitu dengan adanya kinerja pegawai yang baik maka akan berpengaruh dengan kinerja perusahaan yang meningkat. Begitu dengan sebaliknya, jika kinerja pegawai menurun maka kinerja atau kualitas perusahaan akan menurun dan mengurangi citra perusahaan tersebut.

Dalam perusahaan perlu adanya sumber daya manusia yang berperan di dalamnya, karena sumber daya manusia merupakan satu faktor penting yang harus ada dan tidak bisa dilepaskan dalam satu organisasi. Sumber

daya manusia juga memiliki peran utama dalam suatu perusahaan yaitu sebagai perencanaan pegawai di dalam suatu perusahaan atau organisasi.

Kantor kecamatan parung adalah salah satu kecamatan yang berada dalam Kabupaten Bogor, Jawa Barat, Indonesia. Kantor kecamatan ini menjadi peran penting dalam proses administrasi pemerintahan, pelayanan publik dan pengembangan sosial ekonomi di dalam masyarakat. Selain bagian dari tata kelola

pemerintahan kantor kecamatan parung terus berinovasi yang di dalamnya terdapat layanan yang dilakukan secara transparan dan dengan adanya dukungan, Kantor Kecamatan parung diharapkan dapat berkembang menjadi wilayah yang melayani masyarakat dengan sejahtera dan dapat memberikan masyarakat kebutuhan yang lebih baik. Kantor kecamatan parung juga berperan sebagai penghubung antara masyarakat dan pemerintah kabupaten, dalam meningkatkan kualitas pelayanan dalam masyarakat kantor kecamatan parung memberikan akses yang lebih baik dari sebelumnya dengan membuat beberapa program seperti pelayanan

administrasi yang efisien, melakukan sosialisasi pemerintah dan mengembangkan potensi.

Kinerja pegawai adalah salah satu hal penting untuk menuju kesuksesan dan tujuan organisasi, dalam peningkatan kinerja pegawai dapat melalui dengan beberapa cara yaitu dengan memahami faktor-faktor yang berkaitan dengan motivasi, kompetensi dan pengembangan sumber daya manusia.

Perilaku karyawan dalam mengusahakan kinerja yang baik dapat menjadi evaluasi bagi kinerja karyawan, hal ini berkaitan dengan penggunaan sumber daya manusia dan pedoman yang digunakan agar kinerja pegawai dapat mencapai puncak yang efisien. Jika kinerja pegawai menurun maka stabilitas di dalam organisasi akan terganggu dan tidak akan mencapai tujuan organisasi sehingga sulit bersaing dengan organisasi lain.

No	Indikator	Target	Penilaian			
			2021	2022	2023	2024
1	Kualitas	100%	79%	64%	58%	60%
2	Kuantitas	100%	75%	40%	55%	61%
3	Ketepatan	100%	70%	53%	60%	61%
4	Kemandirian	100%	83%	55%	40%	65%
Rata – rata			77%	53%	53%	62%

Sumber: Data Kinerja Kantor Kecamatan Parung

Keterangan: 90% - 100% = Sangat Baik
80% - 89% = Baik
70% - 79% = Cukup Baik

Berdasarkan data tabel 1.1 diatas, terlihat bahwa kinerja pegawai kantor kecamatan parung masih kurang maksimal. Hal ini dapat dilihat dari penilaian kinerja diatas yang mengalami penurunan dan kenaikan yang mengakibatkan pencapaian kerja kurang sesuai dan tentunya kedepannya akan menghambat pencapaian perusahaan. Maka dari itu perusahaan diharapkan dapat memberikan dorongan kepada para pegawai agar kinerja para pegawai tidak menurun.

Berikut dilampirkan data terkait Lingkungan Kerja pada Kantor Kecamatan Parung melalui tabel dibawah ini.

No	Indikator	Penilaian				Rata - rata
		2021	2022	2023	2024	
1	Suasana Kerja	68%	70%	69%	70%	69%
	a. Lingkungan Yang Nyaman	Kurang Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	Cukup Baik	Kurang Baik
	b. Suasana Kerja Yang Positif	Kurang Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	Cukup Baik	Kurang Baik
	c. Semangat Kerja Tim	Kurang Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	Cukup Baik	Kurang Baik
2	Hubungan Dengan Rekan Kerja	75%	70%	69%	71%	71%
	a. Komunikasi Yang Baik	Cukup Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	Cukup Baik	Cukup Baik
	b. Saling Menghargai	Cukup Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	Cukup Baik	Cukup Baik
	c. Komitmen Terhadap Tujuan	Cukup Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	Cukup Baik	Cukup Baik
3	Tersedianya Fasilitas Kerja	67%	70%	69%	75%	70%
	a. Peralatan Kerja Yang Memadai	Kurang Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	Cukup Baik	Cukup Baik
	b. Keamanan dan Keselamatan Kerja	Kurang Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	Cukup Baik	Cukup Baik
	c. Ruang Kerja Yang Layak	Kurang Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	Cukup Baik	Cukup Baik

Sumber: Data Observasi Kantor Kecamatan Parung

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, kondisi lingkungan kerja pada kantor kecamatan parung masih terdapat beberapa indikator yang kurang baik seperti penggunaan warna. Hal ini dapat dilihat dari penilaian kinerja diatas yang mengalami penurunan dan kenaikan, makadari itu instansi melakukan perbaikan pada setiap tahunnya.

Selain itu tingkat kehadiran pegawai juga sangat penting karena dapat mempengaruhi kinerja dari setiap pegawainya, untuk mencapai tujuan tersebut peranan Sumber Daya Manusia (SDM) terlibat di dalamnya sangat penting. Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan terhadap kinerja pegawai, dapat dilihat dari segi tingkat kedisiplinan pegawai yaitu absensi kehadiran pegawai pada Kantor Kecamatan Parung Tahun 2021-2023 sebagai berikut:

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Keterangan			Jumlah	Rakapitulasi
			Alfa	Sakit	Terlambat		
1	2021	52	-	5	-	5%	2,6
2	2022	52	1	3	3	7%	3,64
3	2023	52	-	9	18	27%	14,04
4	2024	52	1	-	1	2%	1,04%

Sumber: Data Kantor Kecamatan Parung

Dari data absensi diatas dapat dilihat bahwa tingkat absensi para pegawai di Kantor Kecamatan Parung perlu ditingkatkan lagi karena masih naik turun jumlahnya. Berbagai faktor kemungkinan penyebab adanya absensi yang kurang efisien karena beberapa tahun mengalami wabah penyakit sehingga seluruh pegawai melakukan pekerjaan melalui WFH.

2. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat studi kasus dengan menggunakan data-data yang bersifat deskriptif kuantitatif, Menurut Moh. Nazir (2020) metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu

sistem pemikiran, ataupun suatu kelas periwisata pada masa sekarang, sedangkan Witney dalam bukunya Moh. Nazir (2020), metoode deskriptif adalah pencarian fakta dengan interprestasi yang tepat.

Penelitian deskriptif mempelajari masalah-masalah dalam masyarakat, serta tata cara yang berlaku dalam masyarakat serta situasi-situasi tertentu, termasuk tentang hubungan, kegiatan-kegiatan, sikap-sikap, pandangan-pandangan, serta proses-proses yang sedang berlangsung dan pengaruh-pengaruh dari suatu fenomena.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

a. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Untuk mendapatkan analisis uji validitas variabel lingkungan kerja (X_1) dengan menggunakan program komputer SPSS versi 20 *for windows*, masukan data variabel lingkungan kerja yaitu data ordinal dari sampel sebanyak 52 dengan jumlah 10 soal, sebagai berikut:
Dengan rumus $Df = (N-2)$, $Df = (52-2) = 50$.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

No Butir Instrumen	Nilai r_{hitung}	Nilai $r_{tabel n = 50}$	Keterangan
1	0.595	0.273	Valid
2	0.668	0.273	Valid
3	0.671	0.273	Valid
4	0.629	0.273	Valid
5	0.665	0.273	Valid
6	0.599	0.273	Valid
7	0.634	0.273	Valid
8	0.717	0.273	Valid
9	0.677	0.273	Valid
10	0.595	0.273	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Dari tabel diatas terlihat bahwa untuk setiap ekspresi variabel lingkungan kerja (X_1) semua instrumen dapat dikatakan valid karena nilai rhitung yang dihasilkan jauh lebih besar dari nilai rtabel yang ada untuk $n=50$ yaitu 0,273.

b. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Untuk mendapatkan analisis uji validitas variabel disiplin kerja (X_2) dengan menggunakan program komputer SPSS versi 20 *for windows*, masukkan data variabel disiplin kerja yaitu data ordinal dari sampel sebanyak 52 dengan jumlah 10 soal, sebagai berikut:

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X_2)

No Butir Instrumen	Nilai r_{hitung}	Nilai $r_{tabel n = 50}$	Keterangan
1	0.703	0.273	Valid
2	0.738	0.273	Valid
3	0.630	0.273	Valid
4	0.695	0.273	Valid
5	0.609	0.273	Valid
6	0.678	0.273	Valid
7	0.674	0.273	Valid
8	0.752	0.273	Valid
9	0.723	0.273	Valid
10	0.751	0.273	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Dari tabel diatas terlihat bahwa untuk setiap ekspresi variabel Disiplin kerja (X_2) semua instrumen dapat dikatakan valid karena nilai rhitung yang dihasilkan jauh lebih besar dari nilai rtabel yang ada untuk $n=50$ yaitu 0,273.

c. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Untuk mendapatkan analisis uji validitas variabel disiplin kerja (X_2) dengan menggunakan program komputer SPSS versi 20 *for windows*, masukkan data variabel disiplin kerja yaitu data ordinal dari sampel sebanyak 52 dengan jumlah 10 soal, sebagai berikut:

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Kinerja Peawai (Y)

No Butir Instrumen	Nilai r_{hitung}	Nilai $r_{tabel n = 50}$	Keterangan
1	0.798	0.273	Valid
2	0.658	0.273	Valid
3	0.603	0.273	Valid
4	0.531	0.273	Valid
5	0.562	0.273	Valid
6	0.649	0.273	Valid
7	0.652	0.273	Valid
8	0.610	0.273	Valid
9	0.724	0.273	Valid
10	0.724	0.273	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Dari tabel diatas terlihat bahwa untuk setiap ekspresi variabel kinerja pegawai (Y) semua instrumen dapat dikatakan valid karena nilai rhitung yang dihasilkan jauh lebih besar dari nilai rtabel yang ada untuk $n=50$ yaitu 0,273.

1. Uji Reabilitas

a. Hasil Uji Reabilitas Variabel Lingkungan kerja (X_1)

Tabel 4.11		
Hasil Uji Reabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X_1)		
Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	N of Items	
.846	10	

Sumber: Hasil olahan data SPSS 20, 2025

Berdasarkan tabel diatas, untuk uji reabilitas variabel lingkungan kerja (X_1) dengan nilai rtabel 0.600, sedangkan pada nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.846, sehingga dapat disimpulkan bahwa ralpha positif dan lebih besar, maka dengan demikian instrumen penelitian mengenai variabel Lingkungan Kerja (X_1) adalah Realiabel.

b. Hasil Uji Reabilitas Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Tabel 4.12		
Hasil Uji Reabilitas Variabel Disiplin Kerja (X_2)		
Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	N of Items	
.880	10	

Sumber: Hasil olahan data SPSS 20, 2025

Berdasarkan tabel diatas, untuk uji reabilitas variabel disiplin kerja (X_2) dengan nilai rtabel 0.600, sedangkan pada nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.880, sehingga dapat disimpulkan bahwa ralpha positif dan lebih besar, maka dengan demikian instrumen penelitian mengenai variabel Disiplin Kerja (X_2) adalah Realiabel.

c. Hasil Uji Reabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.13		
Hasil Uji Reabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)		
Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	N of Items	
.856	10	

Sumber: Hasil olahan data SPSS 20, 2025

Berdasarkan tabel diatas, untuk uji reabilitas variabel kinerja pegawai (Y) dengan nilai rtabel 0.600, sedangkan pada nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.856, sehingga dapat disimpulkan bahwa ralpha positif dan lebih besar, maka dengan demikian instrumen penelitian mengenai variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah Realiabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4.14

Hasil Uji Normalitas Data

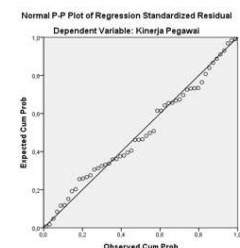
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.33975858
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.070
	Negative	-.078
Kolmogorov-Smirnov Z		.561
Asymp. Sig. (2-tailed)		.911

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil olahan data SPSS 20, 2025

Hasil pengujian menunjukan bahwa Asymp. Sig. (2 sisi) variabel lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0.911 yang lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian memiliki data yang normal, distribusi nilai variabel statistik uji lingkungan kerja (X_1), nilai variabel disiplin kerja (X_2), dan nilai variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0.561 yang berarti residual berdistribusi normal. Untuk uji normalitas, penulis juga menggunakan diagram P-plot normal. Tabelnya ditunjukkan dibawah ini:

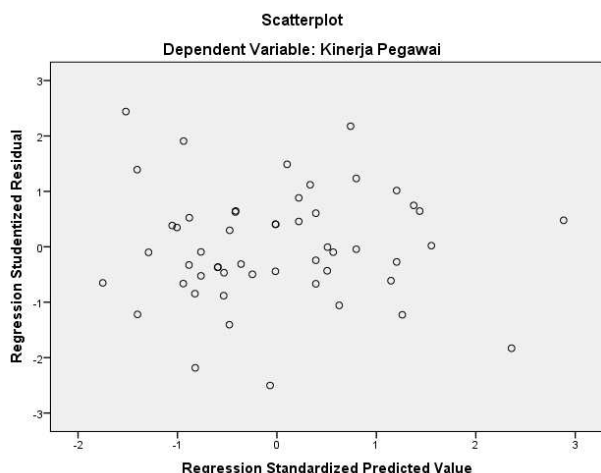


Sumber: Hasil olahan data SPSS 20, 2025

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas

Keyakinan normal dengan kurva probabilitas normal mensyaratkan bahwa penyebaran data terletak disekitar area garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan gambar diatas dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini memenuhi persyaratan jaringan distribusi normal yaitu model regresi penelitian ini sesuai dengan asumsi normalitas (distribusi normal). Artinya data dalam penelitian ini berdasar dari populasi yang berdistribusi normal.

2. Uji Hetetoskedastisitas



Sumber: Hasil olahan data SPSS 20, 2025

Gambar 4.3

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2 dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi. Namun apabila titik-titik tersebut tidak menyebar seperti pada gambar diatas maka dapat dikatakan bahwa heteroskedastisitas tersebut memiliki masalah di dalamnya.

3. Uji Autokorelasi

Tabel 4.15

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,850 ^a	,722	,711	2,387	1,823
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber: Data diolah SPSS 20, 2025

Menurut Ghazali, dasar pengambilan keputusan uji autokorelasi adalah dengan menggunakan uji Durbin-Watson (DW Test). Jika Dw terletak diantara dibatas atas (du) dan batas bawah (dl) maka tidak ada autokorelasi. Jika nilai Dw ebih kecil dari batas bawah maka autokorelasi positif. Jika nilai Dw lebih besar dari 4-batas atas maka ada autokorelasi negatif.

Berdasarkan tabel diatas, diketahui:

Nilai DW = 1.823
dU = 1.6334
dL = 14741
4 – dU = 2.3666

Kesimpulan: $dU < d < 4-dU$ diperoleh $1.6334 < 1.823 < 2.3666$ maka hipotesis nol diterima, artinya tidak terdapat autokorelasi.

4. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.16

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients²

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,276	2,929		1,801	,078		
Lingkungan Kerja	,658	,144	,651	4,569	,000	,280	3,574
Disiplin Kerja	,215	,136	,225	1,579	,121	,280	3,574

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 20, 2025

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel diatas diperoleh nilai *tolerance* variabel Lingkungan Kerja sebesar 0.280 dan Disiplin Kerja 0.280 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance inflation factor* (VIF) variabel Lingkungan Kerja sebesar 3.574 dan variabel Disiplin Kerja 3.574 nilai tersebut kurangdari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

Uji Regresi Linear

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

Tabel 4.17

Hasil Analisis Regresi X1-Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,079	2,928		2,076	,043
Religiusitas	,852	,077	,841	11,008	,000

a. Dependent Variable: Agresivitas

Sumber: Data Diolah SPSS, 20

$$Y = 6,079 + 0,852$$

Interpretasi:

1. Nilai konstanta a menunjukkan nilai sebesar 6,079, artinyajika tidak terjadi perubahan variabel independen (nilai x adalah 0) maka variabel dependen (Y) sebesar 6,079.
2. Nilai koefisien regresi variabel X1 adalah Lingkungan Kerja adalah 0,852 bernilai positif, sehingga jika mengalami kenaikan 1 nilai, maka keputusan akan meningkat 0,852.

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

Tabel 4.18

Hasil Analisis Regresi X2-Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficient s	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,231	3,217		3,180	,003
Religiusitas	,744	,085	,777	8,726	,000

a. Dependent Variable: Agresivitas

Sumber: Data Diolah SPSS, 20

$$Y = 10,231 + 0,744$$

Interpretasi:

1. Nilai konstanta a menunjukkan nilai sebesar 10,231, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel independen (nilai x adalah 0) maka variabel dependen (Y) sebesar 10,231.
2. Nilai koefisien regresi variabel X2 adalah Disiplin Kerja adalah 0,744 bernilai positif, sehingga jika mengalami kenaikan 1 nilai, maka keputusan akan meningkat 0,744.
- c. **Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).**

Tabel 4.19
Hasil Analisis Regresi X1 dan X2 Terhadap Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,276		1,801	,078
	Lingkungan Kerja	,658	,144	,651	,000
	Disiplin Kerja	,215	,136	,225	,121

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Data Diolah SPSS, 20
 $Y = 5,276 + 0,658 + 0,215$
Interpretasi:

1. Nilai konstanta a menunjukan nilai sebesar 5,276. Artinya jika tidak terjadi perubahan variabel independen maka nilai variabel dependen sebesar 5,276.
2. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X1) adalah 0,658 bernilai positif, sehingga jika mengalami kenaikan 1 nilai maka keputusan akan meningkat sebesar 0,658.
3. Jika koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X2) adalah 0,215 bernilai positif, sehingga jika kenaikan 1 nilai maka keputusan akan meningkat sebesar 0,215.

Uji Koefisien Korelasi

Korelasi menggambarkan derajat keeratan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam sistem korelasi berganda setelah mengendalikan atau mengendalikan variabel bebas lainnya. Di bawah ini adalah tabel untuk menginterpretasikan koefisien korelasi.

Tabel 4.20
Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2017:184)

- a. **Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Tabel 4.21
Hasil Koefisien X1-Y

Correlations			
Lingkungan Kerja		Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai
	Pearson Correlation	1	,841**
	Sig. (2-tailed)		,000
Kinerja Pegawai		Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai
	Pearson Correlation	,841**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
		N	N
		52	52
		52	52

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

Sumber: Data Diolah SPSS, 20

Interpretasi:

Diketahui bahwa nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka terdapat hubungan, sehingga dapat disimpulkan adanya hubungan antara keduanya. Hubungan yang didapat adalah 0,841 dimana menunjukkan antara 0,800 – 1,000 dimana dapat dikatakan hubungan tersebut sangat kuat.

- b. **Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Tabel 4.22
Hasil Koefisien X2-Y

Correlations			
Disiplin Kerja		Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai
	Pearson Correlation	1	,777**
	Sig. (2-tailed)		,000
Kinerja Pegawai		Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai
	Pearson Correlation	,777**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
		N	N
		52	52
		52	52

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

Sumber: Data Diolah SPSS, 20

Interpretasi:

Diketahui bahwa nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka terdapat hubungan, sehingga dapat disimpulkan adanya hubungan antara keduanya. Hubungan yang didapat adalah 0,777 dimana menunjukkan antara 0,600 – 0,799 dimana dapat dikatakan hubungan tersebut kuat.

- c. **Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Tabel 4.24
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	,850 ^a	,722	,711	2,38703	,722	63,648	2	49	,000

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

Sumber: Data Diolah SPSS, 20

Dari tabel diatas diketahui signifikan, maka dikatakan korelasi antara variabel dan nilai r 0,850.

Artinya hubungan tersebut berada diantara 0,800 - 1,000 yang hubungannya dikatakan sangat kuat.

Uji Determinasi

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

Tabel 4.25 Hasil Determinasi X1-Y				
Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,850 ^a	,722	,711	2,38703
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja				
Sumber: Data Diolah SPSS, 20				

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai determinasi sebesar 0,722, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 72,2% sedangkan sisanya 27,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

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

Tabel 4.26 Hasil Determinasi X2-Y				
Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,777 ^a	,604	,596	2,822
a. Predictors: (Constant), Religiusitas				
Sumber: Data Diolah SPSS, 20				

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai determinasi sebesar 0,604, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 60,4% sedangkan sisanya 39,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 4.27 Hasil Determinasi X1,X2-Y				
Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,850 ^a	,722	,711	2,38703
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja				
Sumber: Data Diolah SPSS, 20				

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai determinasi 0,711 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 71,1% sedangkan sisanya 28,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji Hepotesis

1. Uji-t

a. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap kinerja Pegawai (Y)						
Tabel 4.28						
Uji t X1-Y						
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,079	2,928		2,076	,043
	lingkungan kerja	,852	,077	,841	11,008	,000
a. Dependent Variable: kinerja pegawai						
Sumber: Data Diolah SPSS, 20						

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel diatas mengenai lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor kecamatan parung, diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,852 dengan nilai t hitung sebesar 11,008 dan nilai signifikansi 0,000 nilai ini jauh lebih kecil dari 0,05 yang berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan parung. Uji t dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} untuk menentukannya besarnya $df = (52-2) = 50$ jadi nilai total t_{tabel} 2,008. Koefisien regresi sebesar 0,852 menunjukkan bahwa setiap peningkatan pada satuan variabel lingkungan kerja (X1) akan meningkatkan kinerja pegawai pada kantor kecamatan parung.

Artinya semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan, maka semakin tinggi juga kinerja pegawai pada kantor kecamatan parung. Dalam penelitian ini, yang dimaksud pegawai adalah seseorang atau para pegawai yang bekerja di kantor kecamatan parung. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang kondusif secara nyata mampu meningkatkan para kinerja pegawai di kantor kecamatan parung.

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

Tabel 4.29						
Uji t X2-Y						
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,231	3,217		3,180	,003
	disiplin kerja	,744	,085	,777	8,726	,000
a. Dependent Variable: kinerja pegawai						
Sumber: Data Diolah SPSS, 20						

Tabel diatas menunjukkan hasil disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor kecamatan parung, diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,744 dengan nilai t hitung sebesar 9,726 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan parung. Uji t dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} untuk

menentukannya besarnya $df = (52-2) = 50$ jadi nilai total t_{tabel} 2,008.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja, maka semakin baik pula kinerja pegawai pada kantor kecamatan parung. Dalam konteks penelitian ini, yang dimaksud dengan pegawai adalah seseorang atau pegawai yang bekerja di kantor kecamatan parung secara nyata dapat meningkatkan kinerja mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.

2. Uji-F

a. Pengaruh Lingkungan kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.31						
Uji F						
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	725,321	2	362,661	63,648	,000 ^b
	Residual	279,198	49	5,698		
	Total	1004,519	51			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja						
Sumber: Data Diolah SPSS .20						

Berdasarkan tabel analisis diatas, diperoleh F_{hitung} 63,648 sedangkan F_{tabel} 3,19 ($n=2$) $52-2-1 = 49$. Secara signifikan $0,000 < 0,05$ H_0 3 ditolak dan H_a 3 diterima. Maka dapat dikatakan jika lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor kecamatan parung. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 63,648 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dibentuk signifikan dan layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan parung.

Dengan kata lain, secara bersama-sama, lingkungan kerja dan disiplin kerja memberikan kontribusi yang nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai pada kantor kecamatan parung. Dalam konteks penelitian ini, yang dimaksud dengan pegawai adalah pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Parung. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja serta penegakan disiplin yang baik akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Parung.

Oleh karena itu, pihak manajemen Kantor Kecamatan Parung perlu memperhatikan kedua faktor tersebut secara bersamaan sebagai upaya strategis untuk meningkatkan kinerja para pegawainya secara menyeluruh.

Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan hasil pentingnya nilai uji-t variabel Lingkungan Kerja (X1) dengan nilai t sebesar 11,008 dan signifikasi sebesar 0,000. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan disignifikasi kurang dari 5% maka H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor kecamatan parung.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel diatas menunjukkan hasil pentingna nilai uji t variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor kecamatan parung, diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,744 dengan nilai t hitung sebesar 9,726 dan nilai signifikasi sebesar 0,000. Karena nilai signifikasi jauh lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak. Maka dapat dikatakan disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor kecamatan parung.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel analisis diatas, diperoleh F_{hitung} 63,648 sedangkan F_{tabel} 3,19 ($n=2$) $52-2-1 = 49$. Secara signifikan $0,000 < 0,05$ H_0 3 ditolak dan H_a 3 diterima. Maka dapat dikatakan jika lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan parung (Y).

Berdasarkan hasil analisis regresi, diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 5,276 menunjukkan bahwa tanpa adanya perubahan pada variabel independen, nilai keputusan tetap sebesar 5,276. Variabel lingkungan kerja (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,658, yang berarti setiap peningkatan satu satuan dalam lingkungan kerja (X1) akan meningkatkan keputusan sebesar 0,658. Sementara itu, variabel disiplin kerja (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,215, yang juga menunjukkan pengaruh positif terhadap keputusan, meskipun lebih kecil dibandingkan lingkungan kerja (X1). Dengan demikian, kedua variabel tersebut berpengaruh positif terhadap keputusan, dengan pengaruh terbesar berasal dari lingkungan kerja (X1)

Dari hasil analisis korelasi, diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,850. Nilai ini berada dalam rentang 0,800 hingga 1,000 yang menunjukkan bahwa hubungan antar variabel dalam penelitian ini tergolong sangat kuat. Artinya, terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel-variabel yang dianalisis, sehingga perubahan pada satu variabel kemungkinan besar akan diikuti oleh perubahan yang signifikan pada variabel lainnya..

Berdasarkan hasil analisis determinasi, diperoleh nilai R^2 sebesar 0,711 yang berarti variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 71,1% terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada kantor kecamatan parung. Artinya, sebagian besar variabel dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Sementara itu, sisanya sebesar 28,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. KESIMPULAN

- a. Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan hasil pentingnya nilai uji-t variabel Lingkungan Kerja (X_1) dengan nilai t sebesar 11,008 dan signifikansi sebesar 0,000. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan disignifikasi kurang dari 5% maka H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor kecamatan parung.
- b. Tabel diatas menunjukkan hasil pentingna nilai uji t variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor kecamatan parung, diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,744 dengan nilai t hitung sebesar 9,726 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak. Maka dapat dikatakan disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor kecamatan parung.
- c. Berdasarkan tabel analisis diatas, diperoleh F_{hitung} 63,648 sedangkan F_{tabel} 3,19 ($n=2$) $52-2-1 = 49$. Secara signifikan $0,000 < 0,05$ H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima. Maka dapat dikatakan jika lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan parung (Y). Berdasarkan hasil analisis regresi, diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 5,276 menunjukkan bahwa tanpa adanya perubahan pada variabel independen, nilai keputusan tetap sebesar 5,276. Variabel lingkungan kerja (X_1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,658, yang berarti setiap peningkatan satu satuan dalam lingkungan kerja (X_1) akan meningkatkan keputusan sebesar 0,658. Sementara itu, variabel disiplin kerja (X_2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,215, yang juga menunjukkan pengaruh positif terhadap keputusan, meskipun lebih kecil dibandingkan lingkungan kerja (X_1). Dengan demikian, kedua variabel tersebut berpengaruh positif terhadap keputusan, dengan pengaruh terbesar berasal dari lingkungan kerja (X_1). Dari hasil analisis korelasi, diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,850. Nilai ini berada dalam rentang 0,800 hingga 1,000 yang menunjukkan bahwa hubungan antar variabel dalam penelitian ini tergolong sangat kuat. Artinya, terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel-variabel yang dianalisis, sehingga perubahan pada satu variabel kemungkinan besar akan diikuti oleh perubahan yang signifikan pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil analisis determinasi, diperoleh nilai R^2 sebesar 0,711 yang berarti variabel lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 71,1% terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada kantor

kecamatan parung. Artinya, sebagian besar variabel dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Sementara itu, sisanya sebesar 28,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] 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.
- [2] Kosasih, K., Kahpi, H. S., Affandi, A., & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada pt. Graha curah niaga di tangerang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JUBIS)*, 1(1), 1-10.
- [3] Maulana, S., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Danamas Mandiri Investa. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1), 58-62.
- [4] Safiih, A. R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kantor Pos Cabang Kebayoran Lama Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 15(2), 1979-0643.
- [5] Sunarto, A., & Aziz, R. A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Poliplant Sejahtera Kalimantan Barat. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(3), 166-249.
- [6] Guruh, M., Syatoto, I., & Sari, R. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Mutiara Multi Finance Di Pamulang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(3), 423.
- [7] Basirun, R., Mahmud, A., Syahnur, M. H., & Prihatin, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Center of Economic Students Journal*, 5(4), 337-348.
- [8] Nitisemito, A. S. (dalam Enny, M.). (2019). Manajemen sumber daya manusia. Surabaya: *Ubaha Management Press*.
- [9] Noviaiwanti, A. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- [10] Nawawi, H. (2011). Manajemen sumber daya. Yogyakarta: *Gadjah Mada University Press*.
- [11] Jalil, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada KANTOR Kecamatan Silih Nara Kbpate ceh Tengah. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.

- [12] Agustiai, A. (2019). Indikator disiplin kerja dalam manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 104-112.
- [13] Agustiani, A. (2019). Indikator Kinerja Pegawai dalam organisasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 113-120.
- [14] Nazir, M. (2020). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- [15] Noviaiwanti, A. (2018). *Manajemen sumber daya manusia* (hlm 18). PT Cemerlang.
- [16] Larasati, A. (2018). *Manajemen sumber daya manusia* (hlm 3). PT Cemerlang.
- [17] Firmansyah, M. A., & Mahardika, B. W. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Rajawali Press.
- [18] Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [19] Salam, S., & Susulawati, D. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- [20] Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [21] Bangun, W. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- [22] Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.