

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong

Doni Irawan¹, Gatot Kusjono², Suprianto³

¹ Mahasiswa Manajemen Universitas Pamulang (NIM.171010500114); doni.irm22@gmail.com

^{2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang; dosen00434@unpam.ac.id

Received 20 November 2021 | Revised 25 November 2021 | Accepted 30 November 2021

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Serpong. Tangerang Selatan. Metode Pengumpulan data dengan melakukan penyebaran kuesioner terhadap populasi dan sampel berjumlah 53. Analisis data yang digunakan yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikolinearitas), Analisis Regresi Linear Sederhana dan Berganda, Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi, Uji Hipotesis (Uji T, Uji F). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Secara Parsial Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai T-hitung (-0.232) lebih kecil dibandingkan T-tabel (2.007), dan signifikansi (0.817) lebih besar dari (0.05). Sedangkan Secara Parsial Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai T-hitung (20.188) lebih besar dibandingkan T-tabel (2.007) dan signifikansi (0.000) lebih kecil dari (0.05). Sedangkan Secara Simultan Disiplin dan Lingkungan berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai F-hitung (199.835) > F-tabel (3.18) dan tingkat signifikansi (0,000 < 0,05). Adapun kontribusi disiplin dan lingkungan terhadap kinerja sebesar 88.9%.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to see influence of work discipline and work environment on employee performance at the Serpong District Office. South Tangerang. Methods of data collection by distributing questionnaires to the population and samples of 53 respondents. The data analysis used was the Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test (Normality Test, Heteroscedasticity Test, Multicollinearity Test), Simple and Multiple Linear Regression Analysis, Correlation Coefficient Test and Determination, Hypothesis Test (T Test, F Test). The results of this study indicate that partially work discipline has no effect on performance with the T-value (-0.232) smaller than the T-table (2.007), and the significance (0.817) greater than (0.05). While partially the work environment has a significant effect on performance with the value of T-count (20,188) greater than T-table (2,007) and significance (0,000) less than (0.05). Meanwhile, simultaneously, discipline and environment have an effect on performance with the value of F-count (199,835) > F-table (3.18) and the level of significance (0.000 < 0.05). Supporters of discipline and the environment on performance amounted to 88.9%.

Keywords: Work Discipline; Work Environment; Employee Performance

PENDAHULUAN

Diera saat ini banyak sekali perusahaan/organisasi yang mengandalkan kinerja dari sumber daya manusia, untuk melakukan kegiatan yang terkait pada kinerja pegawai, dan kinerja pegawai juga sebagai alat utama untuk melakukan perkembangan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan profesional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan. Dengan adanya SDM yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan perusahaan tersebut begitu juga sebaliknya jika kinerja suatu perusahaan tidak baik maka akan menghambat kemajuan perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Demi tercapainya tujuan organisasi, sebuah organisasi diharapkan mampu memberikan arahan yang positif bagi karyawannya.

Menurut Atikah, (2019:3) Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi manusia merupakan satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik karena apabila tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya.

Keberhasilan dalam pembangunan nasional sangat ditentukan oleh keberhasilan para aparatur negara dalam melaksanakan tugasnya dalam melayani masyarakat. Peningkatan kinerja aparatur ini bertujuan membawa implikasi terhadap kemampuan profesionalisme pegawai dalam menjawab tantangan era globalisasi dalam menghadapi persaingan dengan negara-negara yang lain. Di Indonesia sistem pemerintahannya telah dibagi yaitu pemerintahan pusat dan pemerintahan daerah. Salah satu pemerintahan daerah di Indonesia adalah Kota Tangerang Selatan, yang mana didalamnya terdapat pemerintah kecamatan-kecamatan yang membantu tugas dari Pemerintah Kota Tangerang Selatan. Salah satu kecamatan yang membantu tugas pelayanan tersebut adalah Pemerintah Kecamatan Serpong.

Bagi Kantor Kecamatan Serpong, permasalahan kinerja pegawai kecamatan menjadi faktor penting karena merupakan salah satu kecamatan yang berada di Kota Tangerang Selatan, sehingga kinerja dari Kantor Kecamatan Serpong akan berpengaruh terhadap keberhasilan pengelolaan daerah terutama dalam otonomi daerah. Seperti diketahui bahwa dengan adanya otonomi daerah tersebut konsekuensinya pemerintah daerah harus mampu memenuhi kepentingan masyarakat melalui pembangunan dan pelayanan yang lebih baik, tentu saja ini tidak akan terlaksana jika kinerja para pegawai belum maksimal, yang harus diperhatikan ialah hasil atau bagaimana proses kinerja tersebut sudah dikatakan efektif dan efisienkah dalam pelaksanaannya atau belum, sehingga tujuan Kantor Kecamatan Serpong dapat tercapai.

**Tabel 1. Data Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Serpong
Periode Tahun 2018-2020**

No	Tahun	Periode Tahun 2018-2020		Persentase
		Tugas Masuk	Belum selesai	
1	2018	8,313	1,470	17.68%
2	2019	9,678	1,642	16.96%
3	2020	10,989	1,848	16.81%
TOTAL		28,980	4,960	17.11%

Sumber : kantor kecamatan serpong tahun 2018-2020

Dari tabel 1. tentang data di atas diketahui bahwasannya tingkat kinerja pegawai Kantor Kecamatan Serpong Kota Tangerang Selatan dalam melaksanakan pekerjaannya masih perlu ditingkatkan lagi, sifat tanggung jawab yaitu menjadi salah satu indikator peneliti mengenai kinerja pegawai, karena masih banyak target pekerjaan yang belum diselesaikan sesuai standar waktu yang telah ditetapkan. Maka dari itu perlu dilakukan evaluasi agar mengetahui penyebab tidak maksimalnya kinerja para pegawai, dengan seperti itu maka dapat dilakukan perbaikan dalam peningkatan kinerja para pegawai.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja, dan sudah dilakukan pada penelitian (Mukrodi, 2018; Rahayu & Ajimat 2018; Munadjat, Tumanggor & Oktrima, 2019). Menurut Kurniawan (2019: 2) Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung tercapainya tujuan dalam sebuah

perusahaan. Untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka karyawan itu sendiri harus berminat mengembangkan kemampuannya, seperti disiplin dan kinerjanya. Menurut Sutrisno (2013:89) Disiplin kerja adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Maka dari itu, atasan harus bisa membangkitkan disiplin kerja pegawainya dan juga membuat lingkungan kerja yang terasa nyaman. Setiap perangkat kecamatan yang bekerja memiliki disiplin kerjanya masing-masing namun dalam tingkat yang berbeda. Oleh karena itu, pimpinan dalam hal ini Camat Kecamatan Serpong dituntut dapat memberikan peningkatan disiplin kerja kepada seluruh perangkat kecamatan didalam menjalankan tugasnya. Ini bertujuan agar para pegawai kecamatan dapat melaksanakan tugasnya dengan efektif dan efisien.

**Tabel 1. Data Absensi Pegawai Pada Kantor Kecamatan Serpong
Periode Tahun 2018-2020**

Tahun	Jumlah pegawai	Keterangan			Total	Persentase
		Terlambat	Pulang cepat	Tanpa Keterangan		
2018	53	46	37	52	135	39.25%
2019	53	65	51	41	157	33.75%
2020	53	78	65	58	201	26.36%

Sumber: Kantor kecamatan serpong tahun 2018-2020

Dari tabel 2. tentang data absensi di atas dapat terlihat bahwasannya tingkat absensi para pegawai di Kantor Kecamatan Serpong Kota Tangerang Selatan masih sangat perlu ditingkatkan lagi, Karena jika dilihat Ketegasan dalam hal absensi masih rendah. Dari keterangan tabel diatas menerangkan bahwa pada tahun 2018 total persentase yang didapat yaitu sebesar 39.25%, dan pada tahun 2019 total persentase menurun menjadi sebesar 33.75%, dan pada tahun 2020 total persentase masih menurun sebesar 26.36%, maka ketegasan menjadi salah satu indikator mengenai disiplin kerja yang mengacu pada kinerja pegawai.

Selain Disiplin pegawai, Lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor yang menjadikan kinerja pegawai bisa saja menurun, dan sudah dilakukan penelitian terdahulu oleh (Ajimat & Latif 2020; Andriani, Sularmi & Anggraini, 2021; Suwanto, 2019). karena Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja seperti, suasana kerja, tersedianya fasilitas untuk para pegawai, dan keharmonisan hubungan dengan rekan kerja, yang bisa saja mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja sangat penting untuk dapat diperhatikan oleh pimpinan pada

kantor kecamatan serpong, karena lingkungan kerja merupakan sauna dimana para pegawai melakukan aktivitas pekerjaannya setiap hari kerja.

Menurut Sedarmayanti (2011:183) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.” Sedangkan Menurut Agustani (2019:4) Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan nyaman menjalani pekerjaannya dan menjalankan aktivitasnya sehingga waktu kerja digunakan secara efektif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena permasalahan yang telah peneliti paparkan diatas, maka peneliti ingin mengkaji lebih dalam mengenai **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong”**

Disiplin Kerja

Disiplin adalah kondisi dalam organisasi ketika karyawan berperilaku sesuai dengan aturan dan standar perilaku yang dapat diterima organisasi. Disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku karyawan terhadap peraturan organisasi. Niat dapat diartikan sebagai keinginan untuk berbuat sesuatu atau kemauan untuk menyesuaikan diri dengan peraturan.

Menurut (Sutrisno, 2014:85) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin karyawan

yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Menurut (Hasibuan, 2018:193) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi, seseorang akan bersedia mematuhi peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa.

Menurut (Mangkunegara, 2017:129) menyatakan bahwa disiplin adalah pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut Veithzal Rivai (2015:82), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2013:511), disiplin kerja adalah bentuk pelatihan yang menjalankan peraturan-peraturan organisasional. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin merupakan sikap atau perilaku ketaatan seseorang atau sekelompok orang yang sesuai prosedur serta terhadap peraturan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Dengan ditetapkannya peraturan tertulis maupun tidak tertulis diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja, sehingga produktivitas kerja meningkat.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai

pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain, Nitisemito (2011:183). Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedarmayati (2014:2)

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Namun secara umum pengertian lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal.

Kinerja Pegawai

Menurut Wibowo (2014:18) berpendapat “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan kenosumen dan memberikan kontribusi ekonomi”. Sedangkan menurut Ratundo dan Sacket (2012:76) mendefinisikan “Kinerja adalah kegiatan yang mencakup semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberi kontribusi pada pencapaian tujuan-tujuan perusahaan”.

Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Hariandja (2013:55) yang mengemukakan “Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Mathis (2014:113) berpendapat “Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan”. Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan proses pencapaian tujuan organisasi dan hasil dari usaha sumber daya manusia itu sendiri dalam sebuah organisasi.

Menurut Hasibuan, (2018:94), Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Penelitian Terdahulu

Penelitian Mukrodi, M. (2018), yang berjudul “Analisis Disiplin Kerja PT ISS Indonesia Terhadap Kinerja Karyawan” Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Rahayu, E., & Ajimat, M. (2018), yang berjudul “Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Deputy Bidang Pengembangan” Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh kuat antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Penelitian Munadjat, B. M., Tumanggor, M., & Oktrima, B. (2019), yang berjudul “Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Subur Makmur Sentosa Cabang Cikupa Tangerang” Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan diantara Disiplin Kerja (X) dengan Kinerja Karyawan (Y).

Penelitian Ajimat, A., & Latif, A. (2020), yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Depok” Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Andriani, J., Sularmi, L., & anggraini, N. (2021), yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Naga Mas Intipratama” Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) berpengaruh sangat kuat, positif dan signifikan.

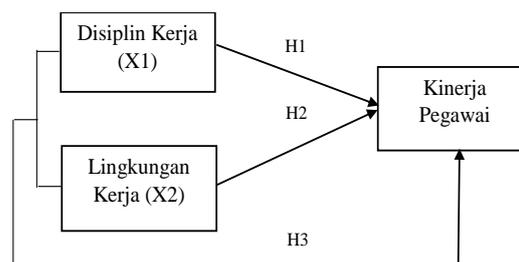
Penelitian Suwanto, S. (2019), yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Telesales Pada PT BFI Finance Indonesia TBK” Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Pramadita Aa Gde Oka, 2015, yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (persero) Distribusi di Denpasar Bali” Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Ferawati, A. (2017), yang berjudul ”Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Runtunuwu, H. J.,Lapian, J., & Dotulong, L. (2015), yang berjudul “Pengaruh Disiplin, Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado” Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

Kerangka berfikir



Gambar 1. Kerangka Berfikir Penelitian

Hipotesis

Hipotesis yang akan dibuktikan dalam penelitian ini:

H1 = diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).

H2 = diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

H3 = diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

METODE

Menurut Sugiyono (2017:2) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Dinamakan metode kuantitatif karena data dalam penelitian ini menggunakan angka-angka dan analisis menggunakan 181relative181. Dalam penelitian ini, jumlah populasi pegawai negeri sipil pada Kantor Kecamatan Serpong yaitu sebesar 53 orang. Dan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh, Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi 181relative kecil, kurang dari 100 orang, maka dalam penelitian ini penulis mengambil sampel sebanyak 53 orang pegawai negeri sipil pada Kantor Kecamatan Serpong.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Normalitas

Tabel 3. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	1.13158662
Most Extreme Differences	Absolute Positive	0.109
	Negative	-0.109
Test Statistic		0.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.167 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Dari hasil tabel 3. diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0.167. Karena signifikansi lebih dari 0,05 atau $0.167 > 0.05$, maka nilai residual tersebut telah normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Nilai Tolerance dan VIF

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.351	2.542		1.318	0.194	
	Disiplin kerja	-0.006	0.051	-0.005	-0.116	0.908	0.999
	Lingkungan kerja	1.158	0.058	0.943	19.98	0	0.999

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

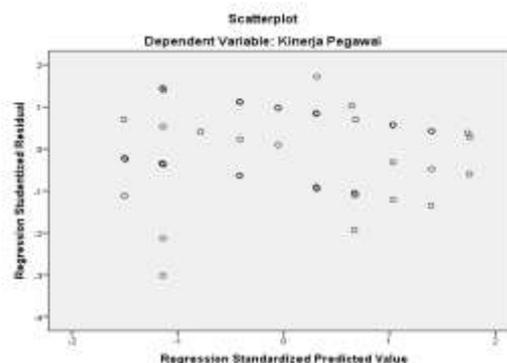
Pada Tabel 4. dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* semua variabel bebas atau dependen yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja adalah lebih besar dari nilai ketetapan 0.1 yaitu 0.999 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) semua variabel bebas yaitu disiplin kerja dan

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.351	2.542		1.318	.194
	Disiplin kerja	-.006	.051	-.005	-.116	.908
	Lingkungan kerja	1.158	.058	.943	19.980	.000

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Scatter plot Heteroskedastisitas

Dari hasil gambar 2. diatas ini 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. Maka layak dipakai untuk memprediksi kinerja berdasarkan masukan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja.

lingkungan kerja mendapat nilai 1.001 yang artinya lebih kecil dari nilai ketetapan yaitu 10. Oleh karna itu, data dalam penelitian ini dikatakan tidak mengalami masalah multikolinearitas.

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Persamaan regresi yang dapat disusun yaitu $Y = 3,351 - 0,006X_1 + 1,158X_2$, persamaan tersebut mempunyai arti:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 3.351, ini menunjukkan bahwa jika variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dianggap konstan maka variabel kinerja akan bernilai 3.351.
2. Koefisien disiplin kerja bernilai negatif 0.006 menunjukkan bahwa jika disiplin kerja menurun satu satuannya maka kinerja akan meningkat dengan syarat variabel lain nilainya tetap.
3. Koefisien lingkungan kerja bernilai positif 1.158, menunjukkan bahwa jika variabel lingkungan kerja semakin baik maka kinerja akan meningkat.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.943 ^a	.889	.884	1.154

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

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai Determinasi yang dilihat pada *R Square* sebesar 0.889 atau 88.9%, hal tersebut menggambarkan bahwa sumbangan variabel bebas yaitu disiplin kerja (X1) dan lingkungan

kerja (X2) terhadap naik atau turunnya variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y), maka kinerja adalah 88.9% dan sisanya 11.1% merupakan sumbangan dari luar variabel penelitian ini.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 7. Uji Parsial (Uji t) X1 Terhadap Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	39.289	5.332		7.369	.000
Disiplin kerja	-.035	.150	-.032	-.232	.817

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Variabel Disiplin kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini terlihat dari nilai signifikan (0.817) lebih besar dari 0.05 dan t-hitung (-0.232) lebih kecil

dibandingkan t-tabel (2.007), artinya penurunan kinerja pada pegawai kantor kecamatan serpong tidak dapat dipengaruhi oleh meningkatnya disiplin kerja pada pegawai.

Tabel 8. Uji Parsial (Uji t) X2 Terhadap Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.137	1.737		1.806	.077
Lingkungan kerja	1.158	.057	.943	20.188	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini

terlihat dari nilai signifikan (0.000) lebih kecil dari 0.05 dan t-hitung (20.188) lebih besar

dibandingkan t-tabel (2.007) artinya peningkatan kinerja pada kantor kecamatan

serpong dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang baik.

Uji F (Uji Serentak atau Simultan)

Tabel 9. Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	532.245	2	266.122	199.835	.000 ^b
1 Residual	66.585	50	1.332		
Total	598.83	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Dari hasil tabel 9 di atas didapat bahwa f hitung $> f$ tabel yaitu di dapat bahwa $199.835 > 3.18$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga didapat kesimpulan untuk H_0 atau hipotesis ketiga bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dengan pengertian bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Serpong.

Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil Uji T diperoleh nilai t-hitung (-0.232) lebih kecil dibandingkan t-tabel (2.007) dengan taraf signifikan (0.817) lebih besar dari 0.05, artinya H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Maka hasil penelitian ini tidak sejalan dengan (Mukrodi, 2018; Rahayu & Ajimat 2018; Munadjat, Tumanggor & Oktrima, 2019) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil Uji T diperoleh nilai t-hitung (20.188) lebih besar dibandingkan t-tabel (2.007) dengan taraf signifikan (0.000) lebih kecil dari (0.05), artinya H_0 ditolak dan H_a

diterima. Sehingga disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Maka hasil penelitian ini sejalan dengan (Ajimat & Latif 2020; Andriani, Sularmi & Anggraini, 2021; Suwanto, 2019) bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

3. Pengaruh Simultan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji F atau simultan diperoleh nilai F-hitung $199.835 > 3.18$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ dan didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dengan pengertian bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Ferawati, A. :2017, Runtuwu, H. J.,Lapian, J., & Dotulong, L. :2015).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dari pembahasan penelitian, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, hal ini terlihat dari nilai signifikan (0.817) lebih besar dari 0.05 dan t-hitung (-0.232) lebih

- kecil dibandingkan t-tabel (2.007), yaitu H_01 diterima dan H_{a1} ditolak artinya secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini terlihat dari nilai signifikan (0.000) lebih kecil dari 0.05 dan t-hitung (20.188) lebih besar dibandingkan t-tabel (2.007) yaitu H_02 ditolak dan H_{a2} diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
 3. Secara Simultan didapat f hitung > f tabel yaitu bahwa $199.835 > 3.18$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga didapat kesimpulan untuk H_03 ditolak dan H_{a3} diterima dengan pengertian bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajimat, A., & Latif, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Depok. *Proceedings Universitas Pamulang*, 1(1).
- Hasibuan Malayu SP(2016). “Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi, Cetakan Kedua Puluh, Jakarta :Bumi Aksara.
- Hasibuan Malayu SP. (2018). “Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi, Cetakan Kedua Puluh Dua, Jakarta :Bumi Aksara
- Kurniawan, A. (2019) *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indah Kiat Pulp And Paper Tbk, Kota Tangerang*. [Skripsi], Universitas Pamulang, Tangerang Selatan.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Pt. Remaja Rosdakarya
- Mukrodi, M. (2018). Analisis Disiplin Kerja Pt Iss Indonesiaterhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(1).
- Nitisemito S.A (2011). “Manajemen Personalialia” Bandung :Ghalia Indonesia
- Pramadita Aa Gde Oka, 2015. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Distribusi Di Denpasar Bali. Universitas Udayana Bali. Issn: 2302- 8912
- Rivai, Vithazal Dan Sagala, Ella Juavani.2015. Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Jakarta: Pt Grafindo
- Sedarmayanti, (2011). “Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja” *Cetakan Ke iii*, Bandung :Cv. Mandar Maju
- Sedarmayanti, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Negeri Sipil* Bandung, : Refika Aditama
- Sugiyono. (2017). “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D, Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima*. Yogyakarta : Prenada Media.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. I, Cet. Ii. Kencana Prenada Media Group., Jakarta*.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat, Jakarta: Rajawali Press