



# Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 3 (2) 2024: 23261-23269

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

ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



## Pengaruh lingkungan Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ciputat Kota Tangerang Selatan

Saidah Zulianti<sup>1</sup>, Rini Septiowati<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

e-mail: saidahzulianti02@gmail.com

| INFO ARTIKEL   | ABSTRAK  |
|--|--|
| <p>Diterima (Agustus 2024)<br/>Disetujui (Agustus 2024)<br/>Diterbitkan (Agustus 2024)</p> | <p>Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ciputat Kota Tangerang Selatan secara parsial dan simultan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Responden yang digunakan pada penelitian ini yaitu berjumlah 61 pegawai. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini yaitu Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai determinasi sebesar 27,6% dan pada uji hipotesis diperoleh nilai thitung 4,746 &gt; ttabel 2,001 dengan nilai signifikansi 0,001 &lt; 0,05. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 39,5%. Uji hipotesis diperoleh nilai thitung 6,211 &gt; ttabel 2,001 dengan nilai signifikansi 0,000 &lt; 0,50. Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi <math>Y = 0,552 + 0,245X_1 + 0,380X_2</math>. Nilai korelasi sebesar 0,688 yang artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 47,3%. Uji hipotesis diperoleh nilai Fhitung 26,020 &gt; Ftabel 3,160. Hal ini juga diperkuat dengan nilai pvalue 0,000 &lt; 0,05. Dengan demikian, maka H0 ditolak dan H3 diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan secara simultan antar lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ciputat Kota Tangerang Selatan.</p> |
|  | <i>ABSTRACT</i>  |
| <p><b>Keywords:</b><br/>Work Environment, Work Discipline, Employee Performance</p>        | <p><i>The purpose of this study is to determine the effect of the work environment and work discipline on employee performance at the Ciputat District Office, Tangerang Selatan City partially and simultaneously. The method used is a quantitative method. The respondents used in this study were 61 employees. Data analysis used validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. The results of this study are that the work environment has a significant effect on employee performance with a determination value of 27,6% and in the hypothesis test the tcount is tcount 4,746 &gt; ttabel 2,001 with a significance value of 0.001 &lt; 0.05. Work discipline has a significant effect on employee performance with a determination coefficient of 39,5%. Hypothesis</i></p>  |

---

*testing obtained tcount 6,211 > ttabel 2,001 with a significance value of 0.000 <0.50. Work Environment and Work Discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 0,552 + 0,245X1 + 0,380X2$ . The correlation value is 0,688, which means that the independent variable and the dependent variable have a strong relationship. The coefficient of determination is 47,3%. Hypothesis testing obtained Fcount 26,020 > Ftabel 3,160. This is also reinforced by the pvalue of 0.000 <0.05. Thus, H0 is rejected and H3 is accepted. This means that there is a significant influence simultaneously between the work environment, work discipline, and employee performance at the Ciputat District Office, Tangerang Selatan City.*

---

## **PENDAHULUAN**

Penggerak utama aktivitas suatu instansi adalah pegawainya sehingga menjadikan mereka aset yang sangat penting. Kinerja pegawai dapat di tingkatkan apabila lingkungan kerja dan disiplin kerja dijadikan sebagai faktor penting dalam melaksanakan kegiatan yang diberikan oleh pemerintahan. Pada dasarnya lingkungan kerja dan disiplin kerja dapat mendorong pegawai untuk bekerja keras demi pengelolaan pemerintahan yang baik.

Kantor kecamatan ciputat adalah lembaga pemerintah di kota tangerang selatan sebagai salah satu instansi pemerintah berisikan sekelompok individu terpilih dengan khusus dalam rangka melayani masyarakat dan memiliki tanggung jawab untuk membangun desa atau kelurahan. Sebagai organisasi yang dinamis kecamatan sering menghadapi masalah, pelaksanaan yang efektif sangat bergantung pada kinerja pegawai agar layanan dapat diberikan dengan efektif dan efisien. ada sejumlah variabel yang dapat mempengaruhi, seperti kompensasi dan beban kerja. Pemerintah harus meningkatkan aturan agar pegawai dapat mempertahankan dan meningkatkan kualitas dan jumlah kinerja.

lingkungan kerja mencakup seluruh aspek kehidupan pekerja dan dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas mereka seperti kondisi kerja, dan hubungan dalam institusi. Kebahagiaan dalam lingkungan kerja akan mendorong kinerja pegawai, sedangkan ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja akan menurunkan kepuasan dan kinerja pegawai. Peneliti fokus pada aspek lain selain aspek lingkungan fisik, Lingkungan non fisik juga dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi, Salah satunya faktor pribadi, kemampuan menjaga hubungan interpersonal yang baik antar pegawai, dan kerjasama antar pegawai dalam departemennya maupun dengan atasannya.

Menurut Supono & Nurhayati (2018) menyatakan disiplin kerja meliputi Perilaku menghargai dan patuh Dalam hal peraturan tertulis atau tidak tertulis, kemampuan melaksanakannya dengan baik, dan hukuman jika tidak melaksanakan tugas yang diberikan. Dalam hal ini Kinerja pegawai adalah hasil dari pelaksanaan tugas pegawai sehari-hari Menggunakan penuh disiplin. Hasil yang baik dicapai oleh pegawai yang mengikuti aturan instansi dan menyemangati diri mereka sendiri. Fenomena Yang terjadi saat ini adalah seringkali pegawai tidak masuk kerja, baik datang kerja maupun menyelesaikan pekerjaan, dan rata-rata waktu tungguya melebihi rata-rata.

Kinerja digunakan sebagai alat untuk menilai kemampuan pegawai di sebuah instansi. Menurut Kaswan (2017) kinerja pegawai merupakan hasil dari tindakan dan kompetensi yang ditunjukkan di tempat kerja, yang berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Berkaitan dengan hal tersebut alasan penulis melakukan penelitian untuk menganalisa Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Ciputat Kota Tangerang Selatan.

## KAJIAN LITERATUR

### Lingkungan kerja

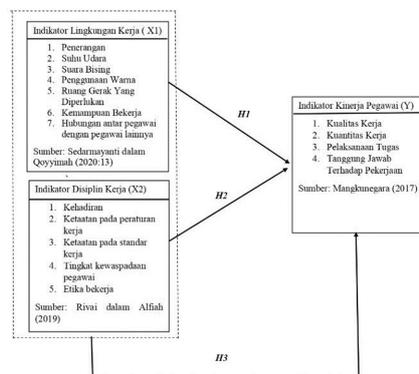
Menurut Afandi (2018:65) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

### Disiplin Kerja

Menurut Sumadhinata (2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan.

### Kinerja Pegawai

Menurut Robbins & Coulter (2018) kinerja (performance) adalah hasil akhir dari semua aktivitas.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

### Hipotesis Penelitian

H0:  $\rho_1 = 0$ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Ciputat Kota Tangerang Selatan.

Ha:  $\rho_1 \neq 0$ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Ciputat Kota Tangerang Selatan.

H0:  $\rho_2 = 0$ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pada Kecamatan Ciputat Kota Tangerang Selatan.

Ha:  $\rho_2 \neq 0$ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Ciputat Kota Tangerang Selatan.

H0:  $\rho_3 = 0$ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Ciputat Kota Tangerang Selatan.

Ha:  $\rho_3 \neq 0$ : Diduga Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Ciputat Kota Tangerang Selatan.

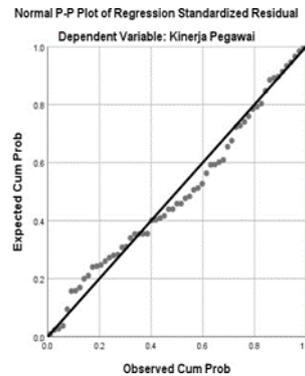
### METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan melihat kejadian yang sebenarnya yang sedang terjadi pada objek yang diteliti dengan menggunakan kuisioner sebagai alat bantu dengan menggunakan skala Likert sebagai skala pengukurannya. Penelitian ini, akan menggambarkan mengenai Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Ciputat Kota Tangerang Selatan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yang berjumlah 61 orang pegawai kantor kecamatan ciputat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas



Diolah menggunakan SPSS

**Gambar 2 Hasil Uji Normalitas**

Pada gambar ini terlihat bahwa plot probabilitas normal menunjukkan pola grafik normal dengan titik-titik tersebar di sekitar diagonal dan distribusi sepanjang diagonal. Dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### Uji Multikolinearitas

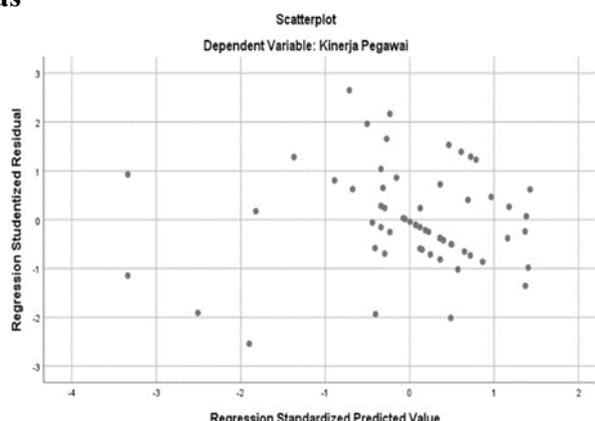
**Tabel 1 Hasil Uji Multikolinearitas**

| Model |                  | Coefficients <sup>a</sup>   |      |                           |       |      | Collinearity Statistics |       |
|-------|------------------|-----------------------------|------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|       |                  | Unstandardized Coefficients |      | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Tolerance               | VIF   |
|       | B                | Std. Error                  | Beta |                           |       |      |                         |       |
| 1     | (Constant)       | .552                        | .260 |                           | 2.120 | .038 |                         |       |
|       | Lingkungan Kerja | .245                        | .084 | .310                      | 2.922 | .005 | .809                    | 1.237 |
|       | Displin kerja    | .380                        | .082 | .493                      | 4.652 | .000 | .809                    | 1.237 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
Diolah menggunakan SPSS

hasil uji multikolinearitas pada Tabel 1, nilai toleransi variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja sebesar 0,809. Jika nilai tersebut kurang dari 1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja sebesar 1,237 maka nilai tersebut kurang dari 10. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi ini.

#### Uji Heteroskedastisitas



Diolah menggunakan SPSS

**Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar scatter plot di atas terlihat bahwa titik-titik di atas dan di bawah angka 0 tersebar pada sumbu Y tanpa pola yang jelas. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model ini. Uji Heteroskedastisitas.

### Uji Autokorelasi

**Tabel 2 Hasil Uji Autokorelasi**

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |               |  |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|--|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |  |
| 1                          | .688 <sup>a</sup> | .473     | .455              | .549                       | 1.520         |  |

a. Predictors: (Constant), Displin kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil tabel dengan menggunakan konsep Durbin Watson ( $dl < d < du$ ) maka ( $1.518 < 1.520 < 1.654$ ) Maka tidak ada kesimpulan pada penelitian ini.

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 3 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

| Model |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)       | .552                        | .260       |                           | 2.120 | .038 |
|       | Lingkungan Kerja | .245                        | .084       | .310                      | 2.922 | .005 |
|       | Displin kerja    | .380                        | .082       | .493                      | 4.652 | .000 |

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 0,552 + 0,245X_1 + 0,380X_2$ .

- Nilai konstanta sebesar 0,552 artinya jika variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) tidak berubah maka nilai kinerja ( $Y$ ) sebesar 0,552 poin.
- Nilai koefisien regresi lingkungan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,245. Artinya, jika konstan dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja ( $X_2$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) akan menimbulkan suatu hasil. Kinerja pegawai ( $Y$ ) mengalami perubahan sebesar sebesar 0,245 poin
- Nilai koefisien regresi disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,380. Artinya apabila sesuatu tetap dan tidak terjadi perubahan pada variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) akan menimbulkan suatu hasil. Kinerja pegawai ( $Y$ ) mengalami perubahan sebesar 0,380 poin.

### Koefisien Korelasi

**Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Korelasi**

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |                 |                   |     |     |               |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-----------------|-------------------|-----|-----|---------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | R Square Change | Change Statistics |     |     | Sig. F Change |
|                            |                   |          |                   |                            |                 | F Change          | df1 | df2 |               |
| 1                          | .688 <sup>a</sup> | .473     | .455              | .549                       | .473            | 26.020            | 2   | 58  | .000          |

a. Predictors: (Constant), Displin kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan pada tabel diatas, diperoleh nilai Koefisien Korelasi sebesar 0,688. Dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799. Hal ini berarti variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ).

**Koefisien Determinasi (R-Square)****Tabel 5 Hasil Koefisien Determinasi**

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                          | .688 <sup>a</sup> | .473     | .455              | .549                       |

a. Predictors: (Constant), Displin kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Diolah menggunakan SPSS 23

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,473 atau 47,3%. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 47,3%, sedangkan sisanya sebesar  $(100\% - 47,3\%) = 52,7\%$  dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

**Uji Hipotesis****Uji Statistik T (Parsial)****Tabel 6 Hasil Uji T Output hasil uji T variabel Lingkungan kerja(X1) terhadap kinerja pegawai (Y)**

| Coefficients <sup>a</sup> |                  |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)       | .963                        | .285       |                           | 3.384 | .001 |
|                           | Lingkungan Kerja | .415                        | .088       | .526                      | 4.746 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai thitung > ttabel atau  $(4,746 > 2,001)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,05$  atau  $(0,001 < 0,05)$ . Dengan demikian, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

**Tabel 7 hasil uji T variabel Displin kerja terhadap kinerja pegawai (X2)**

| Coefficients <sup>a</sup> |               |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |               | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |               | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)    | 1.056                       | .207       |                           | 5.093 | .000 |
|                           | Displin kerja | .485                        | .078       | .629                      | 6.211 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai thitung > ttabel atau  $(6,211 > 2,001)$ . Hal ini diperkuat juga dengan nilai signifikansi  $< 0,50$  atau  $(0,000 < 0,50)$ . Dengan demikian, maka H0 ditolak dan H2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y).

**Uji Statistik F (Simultan)****Tabel 8 Hasil Uji F**

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 15.661         | 2  | 7.831       | 26.020 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 17.455         | 58 | .301        |        |                   |
|                    | Total      | 33.116         | 60 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Displin kerja, Lingkungan Kerja

Diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(26,020 > 3,160)$ . Hal ini juga diperkuat dengan nilai  $pvalue < 0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

### **Pembahasan Penelitian**

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

Adanya pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dapat dibuktikan dari persamaan regresi  $Y = 1,056 + 0,485X_1$ , nilai korelasi sebesar 0,526 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan sedang. Nilai determinasi sebesar 27,6%. juga dilihat dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(4,746 > 2,001)$ , dan juga diperkuat dengan nilai  $p\ value < Sig. 0,05$  atau  $(0,001 < 0,05)$ . Berdasarkan hal tersebut, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Menandakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Eti Ariyanti (2019) yang menyatakan bahwa bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Inti Boga Lestari di Jakarta Selatan.

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

Adanya pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dapat dibuktikan dari persamaan regresi  $Y = 1,056 + 0,485X_1$ , nilai korelasi sebesar 0,629 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan kuat. Nilai determinasi sebesar 39,5%, juga dilihat dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(6,211 > 2,001)$ , dan juga diperkuat dengan nilai  $p\ value < Sig. 0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Berdasarkan hal tersebut, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Menandakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ade Muslihat dan Hariyaty Ab Wahid (2021) yang menyatakan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh.

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

Adanya pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dapat dibuktikan dari persamaan regresi  $Y = 0,552 + 0,245X_1 + 0,380X_2$ , nilai korelasi sebesar 0,688 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan kuat. Nilai determinasi sebesar 47,3%, juga dilihat dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(26,020 > 3,160)$ , dan juga diperkuat dengan nilai  $p\ value < Sig. 0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Berdasarkan hal tersebut, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Menandakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Doni Irawan, Gatot Kusjono, dan Suprianto (2021) yang menyatakan bahwa Variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Serpong

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian mengenai Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai dengan persamaan regresi  $Y = 1,056 + 0,485X_1$ , nilai korelasi sebesar 0,526 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan sedang. Nilai determinasi sebesar 27,6%. juga dilihat dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(4,746 > 2,001)$ , dan juga diperkuat dengan nilai  $p\ value < Sig. 0,05$  atau  $(0,001 < 0,05)$ . Berdasarkan hal tersebut, maka  $H_0$  ditolak dan

- H1 diterima. Menandakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).
2. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai dengan persamaan regresi Adanya pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dapat dibuktikan dari persamaan regresi  $Y = 1,056 + 0,485X1$ , nilai korelasi sebesar 0,629 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan kuat. Nilai determinasi sebesar 39,5%, juga dilihat dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(6,211 > 2,001)$ , dan juga diperkuat dengan nilai  $p \text{ value} < \text{Sig. } 0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Berdasarkan hal tersebut, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Menandakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).
  3. Lingkungan kerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai dengan persamaan regresi  $Y = 0,552 + 0,245X1 + 0,380X2$ , nilai korelasi sebesar 0,688 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan kuat. Nilai determinasi sebesar 47,3%, juga dilihat dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(26,020 > 3,160)$ , dan juga diperkuat dengan nilai  $p \text{ value} < \text{Sig. } 0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Berdasarkan hal tersebut, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Menandakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

#### DAFTAR PUSATAKA

- Ade Muslihat, H. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia, JENIUS*. Vol. 4, No. 2.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Alfiah, D. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap. Semarang.
- Andayani, I. &. (2019). Pengaruh Kepemimpinan , Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Ilmiah Magister Manajemen, II(1)*, 10.
- Angga. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wisata Angkasa Permai. *Jurnal Semarak*, Vol. 3, No.2.
- Ariyanti, E. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inti Boga Lestari di Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 1 No 4.
- Baliyah Munadjat, B. O. (2019). Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Subur Makmur Sentosa Cabang Cikupa Tangerang. *Jurnal Semarak*, Vol. 2, No.1.
- Darmadi. (2020). pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada indomaret cabang kalapa dua gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, FORKAMMA*, Vol.3, No.3.
- Dede Sobari, H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Citra Abadi di Jakarta. *Jurnal PERKUSI*, Vol. 2, No. 2.
- Doni Irawan, G. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa, (JIMAWA)*, Vol. 1, No.3,.
- Dra. Umi Farida, M. (2017). *Manajemen sumber daya manusia 1*. Ponorogo: FE Universitas Muhammadiyah.

- Frimayasa, A. &. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan human capital terhadap kinerja pada karyawan pt. Frisian flag. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah*, 9(1).
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herwin Tri Munardi, T. D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT National Finance. *Jurnal ARASTIRMA*, Vol. 1, No. 2.
- Kaswan. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara. Kristina, N. a. (2019). *MANSKILL Managerial Skil*. Ponorogo: UNMUH
- Liawati, W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mustika Citra Rasa. *Jurnal ARASTIRMA*, Vol.1, No.2.
- Malhotra, N. K. (2018). *Marketing Research: An Applied Orientation*. New Jersey: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L. (2017). *Human Resource Management*, 16th ed. Boston: Cengage Learning.
- Nurdin, I. d. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Nurhayati, R. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Purnama Dewi, D. a. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Upam Press.
- Ramon, Z. (2019). *Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Stres Kerja Pada PT. Escotama*.
- Ratnasari, S. N. (2020). *Manajemen Kinerja Karyawan*, Edisi 1. Lombok: Forum Robbins, S. P. (2019). *Management 14E*. New York: Pearson.
- Rizki, A. S. (2017). Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran)*., Vol 2(1):49-56.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika
- Sekaran, U. &. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach (7th Ed)*. United Kingdom: Wiley.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Sumadhinata, Y. E. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan non edukatif di salah satu universitas swasta di bandung. (September), 1–13.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.