

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Limo Kota Depok

Intan Febriani Putri ^{1*}, Aulia Darmawan ²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Article History: Received (11-11-2024) Revised (18-11-2024) Accepted (5-12-2024)</p> <p>Keywords: Work Discipline, Work Environment, Employee Performance</p>	<p><i>The aim of this research is to determine partially or simultaneously the influence of work discipline and work environment on employee performance at the Limo District Office, Depok City. The type of research used in this research is an associative approach with descriptive quantitative validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, autocorrelation test, heteroscedasticity test, simple regression test, multiple regression test, correlation coefficient test, coefficient of determination test, hypothesis test. The results of the T test for the Effect of Work Discipline (X1) on Employee Performance (Y) at the Limo District Office, Depok City show a partially significant effect. The calculated t value for Work Discipline is 6.966 and is significant 0.000, indicating that the t table value is > 2.009 (6.966 > 2.009) and is significant 0.000 < 0.05. With that Ho1 is rejected and Ha1 is accepted. In the Influence of the Work Environment (X2) on Employee Performance (Y) in the Limo District Office, Depok City, the T test value for the Work Environment as an independent variable and Employee Performance as the dependent variable shows a t value of 10.111 and is significant 0.000, meaning the calculated t value > t table (10.111 > 2.009) and significant 0.000 < 0.05, thus Ho2 is rejected and Ha2 is accepted. The results of the F test show that the influence of work discipline (X1) and work environment (X2) on employee performance (Y) at the Limo District Office, Depok City is significant simultaneously. The calculated F value is 64.467 and the table F value is 3.18 respectively with a significant level of 0.05 from df 1 (number of variables - 1) 2 and df 2 (n-k-l) or 53-2-1 50 (n number of data, k number of independent variables). So Ho3 is rejected and Ha3 is accepted, this shows that the independent variables (Work Discipline and Work Environment) and the dependent variable (Employee Performance) influence simultaneously.</i></p>
<p>Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai</p>	<p>ABSTRAK Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui secara parsial maupun simultan Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Limo Kota Depok. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan asosiatif dengan deskriptif kuantitatif uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heterokedastitas, uji regresi sederhana, uji regresi berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji hipotesis. Hasil uji T untuk Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Limo Kota Depok menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial. Nilai t hitung untuk Disiplin Kerja sebesar 6,966 dan signifikan 0,000 menunjukkan bahwa nilai t tabel > dari 2,009 (6,966 > 2,009) dan signifikan 0,000 < 0,05. Dengan itu Ho1 ditolak dan Ha1 diterima. Dalam Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Limo Kota Depok, nilai uji T untuk Lingkungan Kerja sebagai variabel independen dan Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen menunjukkan nilai t hitung 10,111 dan signifikan 0,000 artinya nilai t hitung > t tabel (10,111 > 2,009) dan signifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian Ho2 ditolak Ha2 diterima. Hasil uji F menunjukkan Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Limo Kota Depok signifikan secara simultan. Nilai F hitung 64,467 dan nilai F tabel adalah 3,18 masing-masing dengan Tingkat signifikan 0,05 dari df 1 (jumlah variabel - 1) 2 dan df 2 (n-k-l) atau 53-2-1 50 (n jumlah data, k jumlah variabel independen). Maka Ho3 ditolak dan Ha3 diterima ini</p>

*Corresponding author.
E-mail: intanfp123@gmail.com

menunjukkan bahwa variabel bebas (Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja) dan variabel terikat (Kinerja Pegawai) berpengaruh secara bersamaan.



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

1. PENDAHULUAN

Instansi pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas negara dalam pelayanan kepada masyarakat. Instansi pemerintah memiliki tujuan yaitu untuk mengolah, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien. Peran masyarakat sebagai pegawai dalam suatu organisasi sangatlah penting. Pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi dan menjadi faktor penentu dalam efektifitas dan efisien tercapai. Setiap instansi harus memperhatikan faktor sumber daya manusia ini, terutama karena instansi pemerintah berhubungan dengan pelayanan publik, karena mereka harus dapat bekerja dengan lebih efektif, efisien dan produktif. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat penting dan kedisiplinan adalah salah satunya.

Disiplin yang baik menunjukkan seberapa besar rasa tanggung jawab seseorang atas pekerjaan yang diberikan. Hal ini meningkatkan semangat kerja, dan membantu mewujudkan tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat. Pegawai memerlukan petunjuk dari instansi saat melakukan tugas agar mereka dapat melakukan tugas dengan baik dan sesuai dengan rencana instansi. Jika tidak, maka pegawai akan bekerja tidak maksimal yang dapat menurunkan kinerja. Menurut Hasibuan (2018:193) disiplin sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kata lain, seseorang bersedia mematuhi peraturan dan melakukan tugasnya dengan baik secara sukarela tanpa paksaan. Hasil pengamatan menunjukkan bahwa masih ada masalah dengan disiplin kerja karena pegawai tetap tidak disiplin. Misalnya, pegawai datang terlambat ke kantor dan tidak mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan instansi.

Selain disiplin, ciptakan lingkungan kerja yang baik juga jadi faktor yang mempengaruhi keberhasilan untuk mencapai visi dan misi Kantor Kecamatan Limo Kota Depok. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik maka kedisiplinan dan kinerja pegawai dapat meningkat. Lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dan merasa puas dalam bekerja, sedangkan lingkungan kerja yang tidak mendukung membuat pegawai tidak nyaman. Hal ini sangat mempengaruhi kinerja pegawai dan organisasi. Menurut Bambang dalam Hamidah (2018) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai, bekerja di lingkungan kerja yang baik membantu pegawai bekerja secara maksimal. Sebaliknya jika seorang pegawai bekerja pada lingkungan kerja yang kurang memandai dan tidak menciptakan kondisi kerja yang optimal maka akan menyebabkan pegawai terkena dampak menjadi malas dan prestasi kerja jadi buruk.

Kinerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitatif dilakukan pegawai dalam menjalankan tugas sesuai yang diberikan. Untuk mencapai tujuan organisasi, diasumsikan bahwa organisasi dapat memberikan arahan positif kepada pegawainya. Hasil observasi tabel di atas menunjukkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Limo Kota Depok mengalami penurunan pada tahun 2022. kurangnya kedisiplinan pegawai dan lingkungan yang buruk menyebabkan rendahnya kinerja pegawai. Menurut Atikah (2019:3) kinerja merupakan perilaku pegawai dinyatakan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranan orang dalam organisasi jangka waktu tertentu. Memang kinerja pegawai menentukan keberhasilan dan kelangsungan hidup organisasi. Organisasi manapun, pegawai memang peran sangat penting dalam kehidupan organisasi. Hal ini didukung dengan kinerja yang baik, karena tanpa kinerja yang baik organisasi tidak akan mencapai tujuannya. Upaya faktor disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diharapkan dapat berdampak dan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Limo Kota Depok.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui secara parsial maupun simultan Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Limo Kota Depok.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2019:86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi. Menurut Agustini (2019:89) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Menurut Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa

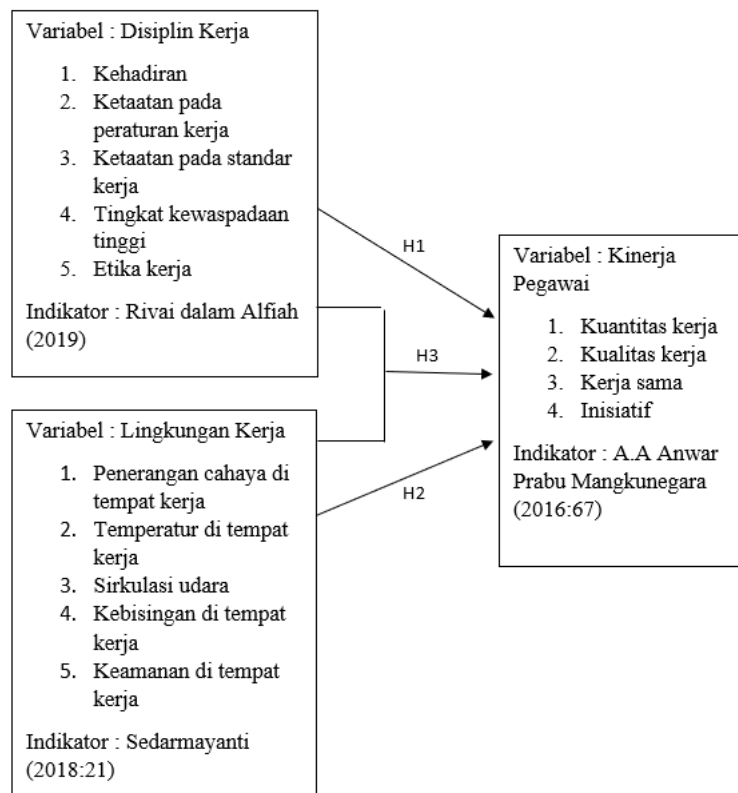
Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Lingkungan Kerja

Menurut Sutrisno (2017:132) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Menurut Kasmir (2019:192) lingkungan kerja adalah suasana atau keadaan di sekitar tempat kerja, yang dapat berupa ruangan, denah, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan rekan kerja. Menurut Afandi (2021:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi kinerja tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang cukup dan sebagainya.

Kinerja Karyawan

Menurut Edison, Anwar, & Komariyah (2018:188) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Siagian dalam Fachrezi hakim dan Hazmanan Khair (2020:109) kinerja ialah sebuah hasil pekerjaan yang dicapai selama waktu tertentu. Menurut Sedarmayanti dalam Burhannudin, dkk (2019:192) kinerja adalah pencapaian seseorang atau kelompok disatu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H1: Diduga Terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Limo Kota Depok secara parsial.
- H2: Diduga Terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Limo Kota Depok secara parsial.
- H3: Diduga Terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Limo Kota Depok secara simultan.

3. METODE

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan antara dua variabel dan hubungan yang bersifat sebab-akibat, yaitu antara variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent) dan menggunakan deskriptif kuantitatif untuk menjelaskan hasil dan fenomena yang terjadi. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Kecamatan Limo yang berada di Jalan Raya Limo No.44, Kelurahan Limo, Kecamatan Limo, Kota Depok, Jawa Barat 16515. Sesuai dengan judul yaitu "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Limo Kota Depok" dengan jumlah pegawai sebanyak 53 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Nonprobability sampling yaitu sampel jenuh atau sering disebut total sampling. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Kecamatan Limo Kota Depok yang berjumlah 53 orang. Dalam penelitian ini data primer diperoleh melalui kuesioner sejumlah pertanyaan yang diajukan pada responden secara tertulis yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti dan dijawab dengan jawaban yang tersedia. Jawaban mengacu pada skala *likert* menurut Sugiono (2016:93) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.154	4.045		2.510	.015
Disiplin Kerja	.727	.104	.698	6.966	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah (2024)

Untuk persamaan Y pada penelitian ini dapat dilihat bahwa dari kolom *Unstandardized Coefficients B*. Hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 26 menunjukkan sebagai berikut: $Y = 10,154 + 0,727 X1$ Maka dapat dijelaskan sebagai berikut: Konstanta sebesar 10,154 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai *trust* maka nilai partisipasi sebesar 10,154. Koefisien regresi X1 sebesar 0,727 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai *trust* maka nilai partisipasi bertambah sebesar 0,344.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.111	2.512		5.220	.000
Lingkungan Kerja	.680	.067	.817	10.111	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah (2024)

Untuk persamaan Y dari penelitian ini dapat dilihat bahwa dari kolom *Unstandardized Coefficients B*. Hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 26 menunjukkan sebagai berikut: $Y = 13,111 + - 0,680 X2$ Maka dapat dijelaskan sebagai berikut: Konstanta 13,111 menunjukkan bahwa tidak ada nilai *trust* maka nilai partisipasi sebesar 13,111. Koefisien regresi X2 0,680 menunjukkan setiap penambahan 1 nilai *trust* maka nilai partisipasi bertambah sebesar 0,680.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.975	3.057		2.282	.027
Disiplin Kerja	.312	.101	.300	3.091	.003
Lingkungan Kerja	.521	.081	.626	6.457	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah (2024)

Persamaan Y dalam penelitian ini dilihat dari kolom *Unstandardized Coefficients B*. Hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 26 menunjukkan sebagai berikut:

$$Y = 6,975 + 0,312 X_1 + - 0,521 X_2$$

Dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Kinerja Pegawai memiliki nilai *constant* 6,975 yang menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai memiliki pengaruh sebesar 6,975 tanpa dipengaruhi oleh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja.
- 2) Pengaruh antar variabel :
 - a. Disiplin Kerja memiliki pengaruh sebesar 0,312 jika nilai variabel independen lainnya tetap dan nilai Disiplin Kerja (X1) mengalami perubahan sebesar 1 kali, maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,312.
 - b. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh sebesar 0,521. Apabila nilai variabel independen lain tetap dan nilai Lingkungan Kerja (X2) mengalami perubahan sebesar 1 kali, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,521.

Uji Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi untuk melihat ada atau tidak nya hubungan linier antara dua variabel dan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan variabel independen terhadap variabel dependen.

Berikut hasil perhitungan koefisien korelasi menggunakan SPSS 26

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi Parsial Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Correlations

		Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.698**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	53	53
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.698**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	53	53

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

Sumber : Data diolah (2024)

Hasil yang ditunjukkan tabel 4, koefisien korelasi 0,698. Disimpulkan variabel Disiplin Kerja memiliki keterkaitan sangat kuat terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi Parsial Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Correlations

		Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.817**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	53	53
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.817**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	53	53

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

Sumber : Data diolah (2024)

Hasil yang ditunjukkan tabel 5, koefisien korelasi 0,817. Disimpulkan variabel Lingkungan Kerja memiliki keterkaitan sangat kuat terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi Simultan Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849 ^a	.721	.709	3.36158

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

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel 6, koefisien korelasi 0,849. Disimpulkan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki keterkaitan sangat kuat Terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Disiplin Kerja (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.698 ^a	.488	.478	4.50745

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel 7, koefisien determinasi 0,488. Menunjukkan Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai sebesar 48,8%. 51,2% adalah faktor tambahan yang belum diteliti.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817 ^a	.667	.661	3.63252

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil yang ditemukan pada tabel 8, koefisien determinasi 0,667. Disimpulkan Lingkungan Kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai 66,7%. 33,3% adalah faktor yang belum diteliti.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849 ^a	.721	.709	3.36158

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

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel 9, koefisien determinasi 0,721. Disimpulkan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai 72,1%. 27,9% adalah faktor tambahan yang belum diteliti.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Tabel 10 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	10.154	4.045			2.510	.015
Disiplin Kerja	.727	.104	.698		6.966	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil, nilai t_{hitung} Disiplin Kerja 6,966 signifikansi 0,000. Sehingga nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,966 > 2,008$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Setelah itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Variabel Disiplin Kerja (X₁) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki pengaruh signifikan yang sama.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	13.111	2.512			5.220	.000
Lingkungan Kerja	.680	.067	.817		10.111	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil di atas, nilai t_{hitung} Lingkungan Kerja sebesar 10,111 dan signifikansi 0,000. Sehingga disimpulkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,111 > 2,008$) signifikansi $0,000 < 0,05$. Setelah itu H_0 ditolak

dan H_a diterima. Variabel Lingkungan Kerja (X_2) dengan Variabel Kinerja Pegawai (Y) mempunyai pengaruh yang signifikan satu sama lain.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1456.990	2	728.495	64.467	.000 ^b
Residual	565.010	50	11.300		
Total	2022.000	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber : Data diolah (2024)

Hasil penelitian, ditemukan nilai F_{hitung} 64,467 dan nilai F_{tabel} 3,18 masing-masing tingkat signifikan 0,05 dan df_1 (jumlah variabel - 1) = 2, dan df_2 ($n-k-1$) $53-2-1 = 50$ (n jumlah data dan k jumlah variabel independen). Kesimpulannya adalah $F_{hitung} > F_{tabel}$, nilai F_{tabel} 3,18 dan signifikan ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap prgawai (Y)

Nilai t_{hitung} Disiplin Kerja sebesar 6,966 dan signifikan 0,000 t tabel 2,009. Jadi t_{hitung} 6,966 $>$ t_{tabel} 2,009. Karena nilai signifikannya di bawah $\alpha = 0,05$. Ini menunjukkan Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai secara parsial. Dengan itu, disimpulkan Disiplin Kerja sangat mempengaruhi Kinerja Pegawai. Dari penelitian ini menunjukkan H_0 1 ditolak H_a 1 diterima. Menurut penelitian Bachtiar Arifudin Husain (2018), Disiplin Kerja memengaruhi Kinerja Pegawai secara signifikan.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji t menunjukkan variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai t_{hitung} 10,111 yang signifikan sebesar 0,000 t_{tabel} 2,009. Karena itu, t_{hitung} 10,111 $>$ t_{tabel} 2,008. Karena nilai signifikansi $<$ $\alpha = 0,05$ disimpulkan variabel Lingkungan Kerja secara signifikan dan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini menunjukkan H_0 2 ditolak dan H_a 2 diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Nuryasin, dkk., (2016) bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji hipotesis pada hipotesis dengan *Software Statistic Product and Service Solution* (SPSS) 26 diperoleh: Hasil uji Anova diatas menunjukkan nilai F_{hitung} 64,467 $>$ F_{tabel} 3,18 dengan signifikan 0,000 $<$ 0,05. Karena itu, disimpulkan secara simultan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

5. PENUTUP

Hasil uji T terdapat Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Limo Kota Depok menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial. Nilai t hitung untuk Disiplin Kerja sebesar 6,966 dan signifikan 0,000 menunjukkan bahwa nilai t tabel $>$ dari 2,009 ($6,966 > 2,009$) dan signifikan 0,000 $<$ 0,05. Dengan itu H_0 1 ditolak dan H_a 1 diterima. Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Limo Kota Depok, nilai uji T untuk Lingkungan Kerja sebagai variabel independen dan Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen menunjukkan nilai t hitung 10,111 dan signifikan 0,000 artinya nilai t hitung $>$ t tabel ($10,111 > 2,009$) dan signifikan 0,000 $<$ 0,05 dengan demikian H_0 2 ditolak H_a 2 diterima. Hasil uji F menunjukkan Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Limo Kota Depok signifikan secara simultan. Nilai F hitung 64,467 dan nilai F tabel adalah 3,18 masing-masing dengan Tingkat signifikan 0,05 dari df_1 (jumlah variabel - 1) = 2 dan df_2 ($n-k-1$) atau $53-2-1 = 50$ (n jumlah data, k jumlah variabel independen). Maka H_0 3 ditolak dan H_a 3 diterima ini menunjukkan bahwa variabel bebas (Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja) dan variabel terikat (Kinerja Pegawai) berpengaruh secara bersamaan.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori, konsep dan indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agung Prihantoro, S.E., M.M., (2019). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen (Edisi Revisi)*. Deepublish Publisher: Yogyakarta.
- Aprianti, V., & Solihin, D. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gelatik Supra Tangerang Selatan. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*, 3(1), 91-102.
- Ariska Putri, Suroyo, dan Tiara Noviarini (2022) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Cibinong Kecamatan Jatiluhur Kabupaten Purwakartas, *Jurnal Al-Misbah Universitas Mitra Karya*, Vol. 3 (1)
- Astari, T. (2021). *ANALISIS PENERAPAN SISTEM MANAJEMEN KEUANGAN PADA MULTIMART 1000 AMBARAWA* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Pringsewu).
- Dachi, Emanuel. 2018 *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Maniamolo Kabupaten Nias Selatan*. Program Studi Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nias Selatan : Telukdalam.
- Doni Irawan, Gatot Kusjono, & Suprianto, (2021) *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA) Universitas Pamulang*,
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ery Teguh Prasetyo, Puspa Marlina. (2019) *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Nihon Plast Indonesia*. *Jurnal Inspirasi Bisnis & Manajemen*, Vol 3 (1).
- Fitri, Y. Y., Syaiful, S., & Suhandi, M. Y. (2022). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat Tahun 2019. *Performance: Journal of Management and Entrepreneurship*, 1(1), 46-51.
- Ghozali Imam (2018) *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Program AMOS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadriyanti, H., Burhanuddin, B., & Kurniawan, A. W. (2024). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 3(4), 278-288.
- Hasibuan M S, P, H., (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara: Jakarta
- Indriyani, W., & Solihin, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(4), 531-541.
- Kurniawan, P., & Solihin, D. (2023). THE INFLUENCE OF WORKLOAD, CAREER DEVELOPMENT, AND COMPENSATION ON TURNOVER INTENTION AT PT PRIMA UFUK SEMESTA. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 11(1), 23-32.
- Kurniawan, P., Sunarsi, D., & Solihin, D. (2022). The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at The Health Department of Tangerang Selatan City. *International Journal of Education, Information Technology, and Others*, 5(2), 271-279.
- Lazuardi, W., & Solihin, D. (2024). Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank J Trust Indonesia Kantor Cabang Sahid Sudirman Center. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 389–399. <https://doi.org/10.70451/cakrawala.v1i3.53>
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Mathis, L. R., & John H. J. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, (Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie)*. Salemba Empat: Jakarta.
- Nurman Ibrahim & Eddy Sanusi. (2021) *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BCA KCP Citra Towers Kemayoran. Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana, Vol. 9 (2)*
- Prof. Dr. H. Abdurrahmat Fathoni, M.Si., Prof. Dr. H. M. Abdul Somad, M.Pd., dan Prof. Dr. Muh. Ilham, M.Si, (2020) . *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Cakrawala Baru Dunia Buku: Alqaprint Jatinangor.
- Qurbani, D., & Solihin, D. (2021). Peningkatan komitmen organisasi melalui penguatan efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen, 8(2)*, 223-232.
- Rivai, Veithzal. (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta
- Setiawan, V., Eliza, E., & Kumala, D. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Apartemen Airlangga di Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Utama, 2(1)*, 1-5.
- Solihin, D., & Wardani, A. K. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Bagian Indirect PT Mitsuba Indonesia di Tangerang. *Jurnal Disrupsi Bisnis, 5(5)*, 397-407.
- Subarto, S., Solihin, D., & Qurbani, D. (2021). Determinants of job satisfaction and its implications for the lecturers performance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB), 9(2)*, 163-178.
- Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Universitas Jambi
- Sunyoto, Danang (2015). *Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*.
- Surbakti (2021). *Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja Kantor Kepala Desa Banjarsari Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor*.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya Manusia. Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Van Daffa, K., & Ratnasari, I. (2022). Pengaruh citra destinasi dan promosi terhadap kepuasan wisatawan di Puncak Sempur Kabupaten Karawang. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 8(1)*, 362-372.