


PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DEPOT ARSIP PADA DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN KOTA TANGERANG SELATAN

Dwiyan Muchlisin*¹, Indri Indirasari²

^{1,2} Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

*Corresponding Author: dwiyan.muc19@gmail.com

<p>Info Article</p> <p>Received : 03 Juli 2025</p> <p>Revised : 05 Agustus 2025</p> <p>Accepted : 03 September 2025</p> <p>Publication : 30 September 2025</p> <p>Keywords: <i>Work Environment, Work Discipline, Employee, Performance, Multiple Linear, Regression</i></p> <p>Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Regresi Linier, Berganda</p> <p>Licensed Under a Creative Commons Attribution 4.0 International License</p> 	<p>Abstract: <i>This study aims to examine the influence of Work Environment (X1) and Work Discipline (X2) on Employee Performance, both partially and simultaneously, at the Archive Depot of the Library and Archives Office of South Tangerang City. The method used is a quantitative approach with multiple linear regression analysis. The results show that partially, the Work Environment has a positive and significant effect on Employee Performance, with a t-value of 5.294 > t-table 2.021 and a p-value of 0.001 < 0.05. Work Discipline also has a significant effect, with a t-value of 5.339 > t-table 2.021 and a p-value of 0.001 < 0.05. Simultaneously, both variables significantly affect performance, with an F-value of 27.081 > F-table 3,195 and a p-value of 0.001 < 0.05. The resulting regression equation is $Y = 1.105 + 0.393X1 + 0.335X2$. The limitations of this study include difficulties in obtaining supporting data, obstacles in distributing questionnaires during working hours, and potential bias in respondents' survey answers.</i></p> <p>Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai secara parsial maupun simultan pada Depot Arsip Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi Linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai thitung 5.294 > ttabel 2.021 dan p-value 0.001 < 0.05. Disiplin Kerja juga berpengaruh signifikan dengan thitung 5.339 > ttabel 2.021 dan p-value 0.001 < 0.05. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai fhitung 27.081 > ftabel 3,195 dan p-value 0.001 < 0.05. Persamaan regresi yang diperoleh yaitu $Y = 1.105 + 0.393X1 + 0.335X2$. Keterbatasan penelitian ini meliputi kesulitan mendapatkan data pendukung, hambatan dalam penyebaran kuesioner saat jam kerja, serta kemungkinan bias tanggapan responden dalam pengisian survei.</p>
--	--

INTRODUCTION

Perkembangan ekonomi global yang pesat, disertai transformasi digital, perubahan iklim, dan ketegangan geopolitik, menimbulkan tantangan besar bagi manajemen sumber daya manusia (SDM) di sektor publik. Di Indonesia, kebijakan reformasi birokrasi diarahkan untuk membentuk Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional, berintegritas, dan berkinerja tinggi guna meningkatkan daya saing nasional.

Kinerja pegawai pada sektor publik dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya lingkungan kerja dan disiplin kerja. Lingkungan kerja yang kondusif—baik fisik maupun nonfisik—dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan, sedangkan disiplin kerja yang baik memastikan pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

Tabel 1. Data Kinerja Pegawai Depot Arsip Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Tangerang Selatan Tahun 2022-2024

Kinerja Pegawai	Bobot (%)	Target (%)	Pencapaian (%)		
			2022	2023	2024
1. Kualitas Kerja	20	20	18	16	14
2. Kuantitas Kerja	20	20	17	15	13
3. Tanggung jawab	20	20	16	14	12
4. Kerjasama	20	20	18	16	15
5. Inisiatif	20	20	17	14	11
Jumlah	100	100	86	75	65

Sumber : Data di olah oleh penulis (2025)

PadaTabel 1 menunjukkan data capaian kinerja pegawai Depot Arsip Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tangerang Selatan pada tahun 2022–2024 berdasarkan lima indikator utama: kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif. Target kinerja tiap indikator adalah 20%, dengan total 100%. Namun, realisasi capaian terus menurun, yakni 86% di tahun 2022, 75% di tahun 2023, dan hanya 65% di tahun 2024. Penurunan ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai belum optimal dan masih jauh dari target yang ditetapkan.

Tabel 2. Hasil Data Pra Survey Penelitian Lingkungan Kerja Pegawai Depot Arsip Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Tangerang Selatan Tahun 2025

Dimensi	Pernyataan	Jumlah Responden	Ya	%	Tidak	%
Lingkungan kerja fisik	Perlengkapan pengarsipan sudah baik dan memadai	25	10	40	15	60
	Pencahayaan ruangan kerja yang sudah mendukung pekerjaan	25	11	44	14	56
	Pentilasi udara di dalam ruangan sudah cukup baik	25	9	36	16	64

Dimensi	Pernyataan	Jumlah Responden	Ya	%	Tidak	%
Lingkungan kerja non fisik	Hubungan yang baik antara atasan dan bawahan	25	12	48	13	52
	Pihak atasan membedakan membedakan pegawai	25	9	36	16	64
	Komunikasi yang baik sesama pegawai	25	11	44	14	56

Sumber: Hasil olah data koesioner pra-survey oleh peneliti (2025)

Tabel 2 memuat hasil pra-survei mengenai lingkungan kerja, yang mencakup dimensi fisik (perlengkapan pengarsipan, pencahayaan, ventilasi) dan nonfisik (hubungan atasan-bawahan, perlakuan adil, komunikasi antarpegawai). Hasilnya menunjukkan sebagian besar responden menilai aspek fisik belum memadai, ditandai dengan rendahnya persentase jawaban “Ya” untuk perlengkapan (40%), pencahayaan (44%), dan ventilasi (36%). Aspek nonfisik juga belum optimal, di mana hubungan atasan-bawahan (48%), perlakuan adil (36%), dan komunikasi (44%) masih berada di bawah 50%. Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan sarana fisik dan pembinaan hubungan kerja.

Tabel 3. Data absensin Pegawai Depot Arsip Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Tangerang Selatan Tahun 2022-2024

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Izin	Sakit	Tanpa Keterangan	Jumlah	%
2022	50 Pegawai	250 Hari	13	8	12	33	0,26
2023	50 Pegawai	250 Hari	20	14	29	63	0,50
2024	50 Pegawai	250 Hari	24	17	48	89	0,71

Sumber : Data di olah oleh penulis (2025)

Tabel 3 menggambarkan data absensi pegawai selama tiga tahun terakhir. Jumlah ketidakhadiran karena izin, sakit, dan tanpa keterangan mengalami peningkatan signifikan. Pada tahun 2022 tercatat 33 hari ketidakhadiran (0,26%), naik menjadi 63 hari pada 2023 (0,50%), dan mencapai 89 hari pada 2024 (0,71%). Tren ini menunjukkan lemahnya disiplin kerja pegawai, yang berpotensi memengaruhi produktivitas dan capaian kinerja.

Penelitian terdahulu membuktikan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja memengaruhi kinerja pegawai. Namun, kajian pada sektor pengarsipan publik, khususnya di Depot Arsip Kota Tangerang Selatan, masih jarang. Penelitian ini bertujuan

menganalisis pengaruh kedua faktor tersebut terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan.

Tujuan penelitian ini adalah: (1) mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai; (2) mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai; dan (3) menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan praktik manajemen SDM di instansi publik, khususnya melalui perbaikan kondisi lingkungan kerja dan penguatan disiplin kerja.

METHOD

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2020), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dan bertujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan

Jenis penelitian asosiatif digunakan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2020). Dalam konteks ini, variabel independen adalah **Lingkungan Kerja (X1)** dan **Disiplin Kerja (X2)**, sedangkan variabel dependen adalah **Kinerja Pegawai (Y)**. Analisis dilakukan menggunakan **metode regresi linear berganda** untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan.

Penelitian ini dilakukan di Depot Arsip Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tangerang Selatan pada periode desember 2024 / Januari–Juni 2025. Subjek penelitian adalah seluruh pegawai Depot Arsip yang berjumlah 50 orang. Lokasi ini dipilih karena memiliki peran strategis dalam pengelolaan dokumen publik, namun berdasarkan data awal ditemukan permasalahan penurunan kinerja, kondisi lingkungan kerja yang belum optimal, serta tingkat disiplin yang menurun.

Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling jenuh (census)*, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Menurut Sugiyono (2020), *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel ketika semua populasi digunakan sebagai sampel, umumnya bila jumlah populasi relatif kecil atau kurang dari 100 orang. Dengan metode ini, data yang diperoleh diharapkan lebih lengkap, akurat, dan dapat menggambarkan kondisi sebenarnya. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara:

1. kuesioner

Pengumpulan data dilakukan menggunakan **kuesioner** yang disusun dengan skala Likert 1–5, di mana skor 1 menunjukkan “sangat tidak setuju” dan skor 5 menunjukkan “sangat setuju”. Kuesioner ini berisi pernyataan-pernyataan yang mengukur persepsi responden terhadap variabel penelitian, yaitu Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y). Penyusunan butir pertanyaan mengacu pada indikator teoritis masing-masing variabel sehingga hasilnya dapat dianalisis secara kuantitatif..

2. observasi langsung

Selain itu, dilakukan observasi langsung pada lokasi penelitian untuk memperoleh gambaran nyata mengenai kondisi lingkungan kerja fisik dan nonfisik di Depot Arsip. Observasi ini mencakup aspek seperti pencahayaan, ventilasi udara, tata letak ruang, hubungan kerja antarpegawai, dan pola interaksi dengan atasan. Teknik ini berguna untuk memvalidasi temuan kuesioner dan memastikan kesesuaian antara persepsi responden dengan kondisi aktual di lapangan.

3. dokumentasi

Metode ketiga adalah dokumentasi, yaitu pengumpulan data sekunder yang diperoleh dari arsip dan catatan resmi instansi, seperti data absensi pegawai, laporan kinerja tahunan, serta dokumen terkait struktur organisasi dan pembagian tugas. Menurut Sugiyono (2020), teknik dokumentasi digunakan untuk memperoleh data historis dan administratif yang dapat mendukung analisis, memeriksa keakuratan informasi, serta memperkuat pembahasan hasil penelitian.

Untuk menguji hipotesis yang diajukan, penulis memerlukan pengujian atas beberapa asumsi klasik. Rumus data yang digunakan peneliti dalam menyusun penelitian ini sebagai berikut :

1. Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut Ghozali (2021), instrumen dikatakan valid apabila nilai korelasi antaritem pertanyaan dengan skor total $\geq 0,30$ dan signifikan. Uji ini memastikan bahwa butir pertanyaan dalam kuesioner benar-benar merepresentasikan variabel penelitian.
2. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi jawaban responden terhadap instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2020), instrumen dinyatakan reliabel jika menghasilkan nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,70$. Reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa instrumen dapat digunakan secara konsisten dalam berbagai kondisi.

3. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal. Menurut Menurut Ghozali (2021), data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi uji Kolmogorov–Smirnov lebih besar dari 0,05. Distribusi normal residual diperlukan agar model regresi memenuhi asumsi klasik dan hasil estimasi tidak bias. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan uji Kolmogorov–Smirnov dengan kriteria signifikansi $> 0,05$.
4. Uji Multikolinearitas Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi tinggi antarvariabel independen. Menurut Ghozali (2021), model regresi yang baik seharusnya tidak mengalami gejala multikolinearitas, yang ditunjukkan dengan nilai Tolerance $> 0,10$ dan Variance Inflation Factor (VIF) < 10 .
5. Uji heteroskedastisitas bertujuan memastikan bahwa varians residual sama untuk semua nilai variabel independen. Menurut Ghozali (2021), jika terjadi heteroskedastisitas, maka model regresi menjadi tidak efisien. Pengujian dilakukan dengan metode scatterplot, di mana sebaran titik yang acak dan tidak membentuk pola tertentu menunjukkan tidak adanya gejala heteroskedastisitas.
6. analisis Regresi Linear Berganda, Uji t, Uji F, dan Koefisien Determinasi (R^2) Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengukur pengaruh dua variabel independen atau lebih terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2020). Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Jika nilai *t-hitung* $> t\text{-tabel}$ dan *p-value* $< 0,05$, maka pengaruh dinyatakan signifikan (Ghozali, 2021). Uji F digunakan untuk mengukur pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Model dikatakan signifikan jika *F-hitung* $> F\text{-tabel}$ dan *p-value* $< 0,05$ (Gujarati & Porter, 2020). Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur persentase variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Menurut Sarwono (2016), semakin tinggi nilai R^2 , semakin baik kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen.

RESULTS AND DISCUSSION

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai *r-hitung* lebih besar dari *r-tabel* (0,279) dan signifikan pada taraf 5%. Menurut Ghozali (2021), suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang seharusnya diukur dan memiliki korelasi signifikan dengan total skor konstruksinya. Dengan demikian,

seluruh butir pertanyaan dalam kuesioner layak digunakan karena telah memenuhi syarat validitas.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach’s Alpha lebih besar dari 0,70. Menurut Nunnally dalam Sugiyono (2020), nilai Cronbach’s Alpha $\geq 0,70$ mengindikasikan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang baik, artinya jika digunakan dalam waktu berbeda dengan responden yang sama, akan memberikan hasil yang relatif sama. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner penelitian ini tidak hanya sah (valid), tetapi juga stabil dan konsisten sehingga dapat diandalkan untuk mengukur variabel penelitian.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		50	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	.27966361	
Most Extreme Differences	Absolute	.085	
	Positive	.058	
	Negative	-.085	
Test Statistic		.085	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.482	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.469
		Upper Bound	.495

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : Data Olahan SPSS 27 (2025).

Hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov–Smirnov pada tabel 4 menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05. Menurut Ghazali (2021), data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi uji Kolmogorov–Smirnov lebih besar dari 0,05. Distribusi normal diperlukan agar model regresi memenuhi asumsi klasik dan hasil estimasi parameter menjadi tidak bias. Dengan demikian, data penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebaran residual pada model regresi telah memenuhi syarat

distribusi normal, sehingga model layak digunakan untuk analisis selanjutnya, seperti pengujian hipotesis dengan regresi linear berganda.

b. Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

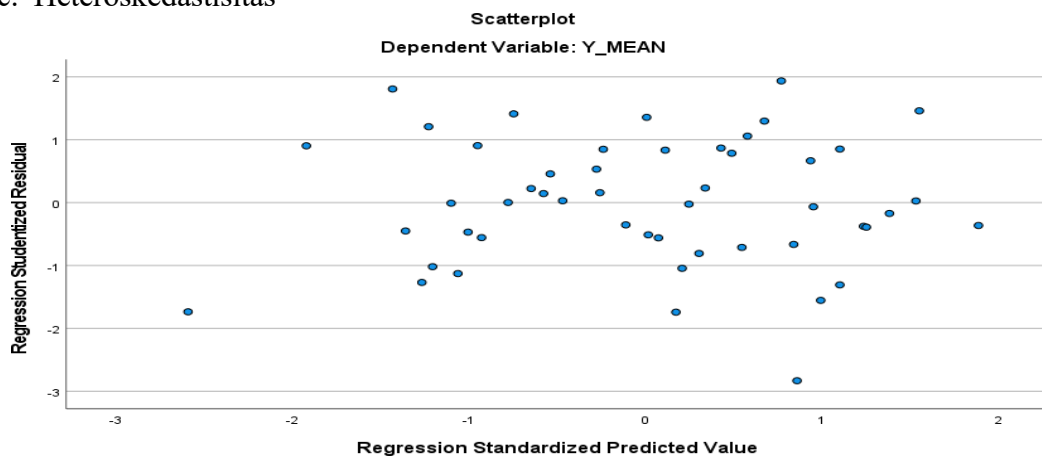
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.105	.401		2.752	.008	
	X1_MEAN	.393	.074	.527	5.294	<.001	.998
	X2_MEAN	.335	.063	.531	5.339	<.001	.998

a. Dependent Variable: Y_MEAN

Sumber : Data Olahan SPSS 27 (2025).

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa nilai VIF Variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Variabel Disiplin Kerja (X2) adalah $0.998 < 10$, dan nilai *Tolerance Value* $1.002 > 0.1$. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas pada semua variabel dalam model regresi ini karena semua variabel nilai VIF nya < 10 dan nilai *Tolerance* > 0.100 .

c. Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas – Scatterplot

Sumber: Hasil Data Olahan SPSS 27 (2025).

Berdasarkan Gambar diatas, Berdasarkan hasil gambar 1 uji heteroskedastisitas diatas, menunjukkan bahwa titik – titik residual tersebar secara acak di sekitar garis horizontal, tanpa pola yang jelas. Ini menandakan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

d. Koefisien Korelasi

Tabel 6. Hasil Uji koefisiensi korelasi Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 ^a	.535	.516	.28555

a. Predictors: (Constant), X2_MEAN, X1_MEAN

Sumber: Hasil Data Olahan SPSS 27 (2025).

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Lingkungan kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2) 0,732 masuk pada interval 0,600 – 0,799 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel Lingkungan kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2) secara simultan terhadap variabel Kinerja pegawai (Y) memiliki hubungan yang kuat.

3. Analisis Regresi Linear Berganda**Tabel 7. Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda**

Coefficients^a								
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance			VIF	
1	(Constant)	1.105	.401		2.752	.008		
	X1_MEAN	.393	.074	.527	5.294	<.001	.998	1.002
	X2_MEAN	.335	.063	.531	5.339	<.001	.998	1.002

a. Dependent Variable: Y_MEAN

$$Y = 1.105 + 0.393 + 0.335$$

Sumber: Hasil pengolahan Data SPSS 27 (2025).

Berdasarkan pada tabel 7 persamaan regresi linear berganda yaitu pengintegrasian persamaan diatas yakni Nilai konstanta sebesar 1,105 menunjukkan bahwa apabila variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) bernilai nol, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) diperkirakan sebesar 1,105 satuan. Artinya, tanpa adanya kontribusi atau pengaruh dari kedua variabel tersebut, kinerja pegawai tetap berada pada tingkat dasar sebesar 1,105 yang kemungkinan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian, seperti motivasi individu, kepemimpinan, sistem penghargaan, atau faktor pribadi pegawai. Konstanta ini merepresentasikan nilai kinerja minimum yang mungkin dicapai meskipun lingkungan kerja dan disiplin kerja berada pada titik terendah.

4. Uji Hipotesis

1. Uji t

**Tabel 8. Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.105	.401		2.752	.008		
	X1_MEAN	.393	.074	.527	5.294	<.001	.998	1.002
	X2_MEAN	.335	.063	.531	5.339	<.001	.998	1.002

a. Dependent Variable: Y_MEAN

Sumber: Hasil pengolahan data melalui SPSS versi 27 (2025)

Berdasarkan Tabel 8 Nilai t-hitung dibandingkan dengan t-tabel pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan derajat kebebasan ($df = n - k - 1$). Dengan jumlah sampel ($n = 50$) dan jumlah variabel bebas ($k = 2$), diperoleh $df = 47$ sehingga nilai t-tabel adalah 2,012. Jika t-hitung lebih besar dari t-tabel dan p-value lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis alternatif (H_a) diterima yang berarti variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

a. Hasil uji t antara Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

$t = 5.294$, $Sig = 0.001 < 0.05$ Hasil dari *Current Ratio* pada tabel 8 didapatkan nilai thitung $>$ ttabel yaitu $5.294 > 2,012$, demikian diperjelas oleh nilai *p value* $>$ *Sig.* 0,05 ($0,001 < 0,05$). Artinya H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima, dengan demikian terdapat pengaruh signifikan dari Lingkungan Kerja (X1) Kinerja Pegawai (Y).

b. Hasil uji t antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

$t = 5.339$, $Sig. = 0.001 < 0.05$ Hasil dari Disiplin Kerja (X2) pada tabel 8 didapatkan nilai thitung $>$ ttabel yaitu $5.339 > 2,012$, demikian juga diperjelas oleh nilai *p value* $<$ *Sig.* 0,05 ($0,001 < 0,05$). Artinya H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima, dengan demikian terdapat pengaruh signifikan dari Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

2. Uji f

Tabel 9. Hasil Uji f ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.416	2	2.208	27.081	<.001 ^b
	Residual	3.832	47	.082		
	Total	8.249	49			

a. Dependent Variable: Y_MEAN

b. Predictors: (Constant), X2_MEAN, X1_MEAN

Sumber: Hasil pengolahan data melalui SPSS versi 27 (2025)

Berdasarkan tabel 9 diatas perolehan uji F dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS 27 pada Tabel 8 di atas, diperoleh nilai *F-hitung* sebesar 27,081 yang lebih besar daripada *F-tabel* sebesar 3,195. Hasil ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0,001 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,001 < 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil uji F menunjukkan bahwa kombinasi kondisi lingkungan kerja yang baik dan disiplin kerja yang tinggi mampu memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua variabel bebas tersebut saling melengkapi dan bekerja secara bersama-sama untuk mendorong pencapaian kinerja optimal. Sejalan dengan pendapat Hasibuan (2022), keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan tingkat kedisiplinan yang terjaga.

5. Koefisien Determinasi

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinas

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.732 ^a	.535	.516	.28555	.535	27.081	2	47	<.001	1.974

a. Predictors: (Constant), X2_MEAN, X1_MEAN

b. Dependent Variable: Y_MEAN

Sumber: Hasil pengolahan data melalui SPSS versi 27 (2025)

Berdasarkan table 10 diketahui nilai R Square sebesar 0,535. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2), secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen, yaitu Kinerja Pegawai (Y), sebesar 53,5%, sedangkan sisanya sebesar 46,5% dijelaskan

oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini, seperti motivasi, kepemimpinan, sistem penghargaan, dan faktor pribadi pegawai. Besarnya nilai R Square tersebut juga mengindikasikan adanya hubungan yang kuat dan positif antara kedua variabel independen dengan kinerja pegawai. Semakin baik lingkungan kerja dan semakin tinggi disiplin kerja pegawai, maka kinerja pegawai cenderung meningkat. Menurut Sugiyono (2022), nilai R Square yang mendekati 1 menunjukkan tingkat hubungan yang kuat, sedangkan hubungan yang bersifat positif menandakan bahwa perubahan variabel independen searah dengan perubahan variabel dependen.

CONCLUSION

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil analisis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai *t-hitung* sebesar 5,294 dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Koefisien regresi positif sebesar 0,384 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,384 satuan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai *t-hitung* sebesar 5,339 dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Koefisien regresi positif sebesar 0,403 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,403 satuan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil Uji F menunjukkan bahwa secara simultan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai *F-hitung* sebesar 27,081 lebih besar dari *F-tabel* sebesar 3,195, serta tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,535 menunjukkan bahwa kedua variabel secara bersama-sama mampu menjelaskan 53,5% variasi Kinerja Pegawai, sedangkan sisanya sebesar 46,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

REFERENCES

- Ghozali, I. (2021). APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE DENGAN PROGRAM IBM SPSS. Edisi 10. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. S. P. (2022). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2020). METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN R & D.

Yusuf, A. M. (2021). METODOLOGI PENELITIAN: KUANTITATIF, KUALITATIF & PENELITIAN GABUNGAN. Jakarta: Prenada Media Group.

<https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/kreatif>