



Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lebak



Nova Dwi Arliandi¹, Yeni Septiani²

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

Email: dwiarlindi02@gmail.com

Article Info	Abstract
<p>Article History Submission: 2025-01-07 Accepted: 2025-02-19 Published: 2025-02-28</p> <p>Keywords: Work Discipline; Work Environment; Employee Performance.</p>	<p>The aim of this research is to determine the influence of work discipline and work environment on employee performance at the Lebak Regency Industry and Trade Service, both partially and simultaneously. The research method used is a quantitative method with an associative approach. The sampling technique used was saturated sampling technique, namely using a sample of 83 respondents from the entire population. The data analysis techniques used are instrument testing, classical assumption testing, linear regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, hypothesis testing. This is proven by the results of the work discipline hypothesis test which obtained a t_{count} value of $-0.183 > t_{table} 1.663$ and was strengthened by the p value $< Sig.0.05$ or a significance value < 0.05 ($0.855 > 0.05$) and the work environment obtained a t_{count} value of $1.674 > t_{table} 1.663$ and is reinforced by the p value $< Sig.0.05$ or significance value < 0.05 ($0.098 > 0.05$). The research results of work discipline and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance at the Lebak Regency Industry and Trade Service, shown by the multiple linear regression equation $Y = 31.344 - 0.019X_1 + 0.172X_2$. This is proven by the results of simultaneous hypothesis testing obtained by the F_{count} value ($1.548 > F_{table} 3.16$) and reinforced by the significance value < 0.00 ($0.0219 > 0.05$). The results of the coefficient determination test for work discipline and work environment variables have an influence of 3.7% on employee performance at the Lebak Regency Industry and Trade Service. Thus, H_0 is accepted and H_3 is rejected. This means that it is proven that there is a significant simultaneous influence between work discipline (X_1) and work environment (X_2) on employee performance (Y).</p>
<p>Artikel Info Sejarah Artikel Penyerahan: 2025-01-07 Diterima: 2025-02-19 Dipublikasi: 2025-02-28</p> <p>Kata kunci: Disiplin kerja; Lingkungan kerja; Kinerja pegawai.</p>	<p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Lebak baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling teknik jenuh yaitu menggunakan sampel sebanyak 83 responden dari seluruh populasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji hipotesis. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis disiplin kerja diperoleh nilai $t_{hitung} -0.183 > t_{tabel} 1.663$ dan diperkuat oleh nilai p value $< Sig.0,05$ atau nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,855 > 0,05$) dan lingkungan kerja diperoleh nilai $t_{hitung} 1.674 > t_{tabel} 1.663$ dan diperkuat oleh nilai p value $< Sig.0,05$ atau nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,098 > 0,05$). Hasil penelitian disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Lebak ditunjukkan oleh persamaan regresi regresi linear berganda $Y = 31.344 - 0.019X_1 + 0.172X_2$. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai F_{hitung} ($1.548 > F_{tabel} 3.16$) dan diperkuat oleh nilai signifikansi $< 0,00$ ($0,0219 > 0,05$). Hasil uji koefisien determinasi variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh sebesar 3.7% terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Lebak. Dengan demikian H_0 diterima dan H_3 ditolak. Artinya terbukti terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y).</p>

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



I. PENDAHULUAN

Seiring perkembangan zaman yang semakin maju dengan begitu pesat memberikan dampak yang sangat besar bagi perkembangan sumber daya manusia, sumber daya manusia yang dulu hanya dipandang sebagai hubungan antara pegawai dan majikan yang sangat terkesan sebuah eksploitasi manusia yang bisa dikatakan tidak saling menguntungkan, namun dewasa ini kesadaran terhadap sumber daya manusia semakin diperhatikan, karena kesadaran terciptanya akan sebuah

tujuan hendaknya didukung dengan sumber daya manusia yang mumpuni, dimana setiap bangsa harus berlomba lomba untuk tetap terus meningkatkan sumber daya manusianya, di era globalisasi ini mungkin telinga kita sudah tidak asing lagi mendengar kata atau istilah Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) ini merupakan hasil daripada proses perkembangan sumber daya manusia, dimana setiap negara khususnya di kawasan Asia Tenggara harus menyiapkan sumber daya manusianya untuk bisa memenangkan persaingan guna memenuhi

kebutuhan permintaan tenaga kerja di era globalisasi ini.

Aset paling penting yang harus dimiliki sebuah organisasi atau perusahaan dan harus diperhatikan dalam manajemen adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia (*human resource*) secara terminologi merujuk kepada orang-orang yang berada di dalam organisasi. Tatkala seorang kepala bidang terlibat dalam aktivitas sumber daya manusia sebagai bagian dari pekerjaannya, upaya yang dilakukan sumber daya manusia berada pada kenyataan bahwa manusia merupakan elemen yang senantiasa ada di dalam setiap organisasi, mereka inilah yang bekerja membuat tujuan, inovasi dan mencapai sebuah tujuan organisasi.

Sumber daya manusia ialah orang-orang yang merancang dan menjalankan tujuan organisasi, melakukan pengawasan, mengalokasikan sumber daya *financial*, membuat program kerja dan menjalankannya serta merumuskan beberapa strategi organisasi. Sumber daya manusia yang ada haruslah berisi orang-orang yang memiliki tingkat keahlian yang mumpuni, mustahil bagi sumber daya manusia yang tidak memiliki keahlian dan kompeten dapat mencapai tujuan sebuah organisasi. Sumber daya manusia inilah yang membuat sumber daya lainnya dapat berjalan, banyaknya sebuah organisasi tidak dapat mencapai produktivitas dan laba tanpa adanya komunitas pegawai yang berkeahlian, kompeten dan berdedikasi tinggi terhadap organisasi.

Manajemen sumber daya manusia (*human resource management*) bertujuan untuk mengelola, melakukan pengembangan, melakukan penilaian terhadap sumber daya yang ada agar dapat dikelola secara efisien dan efektif dalam mencapai tujuan organisasi konsisten. Guna mencapai tingkat efisiensi dan efektivitas yang diharapkan dalam mencapai tujuan sebuah organisasi diperlukan perencanaan yang matang dengan pelaksanaan yang tepat. Untuk memenuhi kebutuhan dalam memberikan solusi perlu dianalisis dua faktor saja yaitu faktor disiplin kerja dan lingkungan kerja yang akan menjadi penelitian ini. Memperhatikan disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam hal ini merupakan salah satu langkah bagi organisasi yang perlu dilakukan dalam meningkatkan kinerja pegawai, penelitian ini dilakukan pada sebuah instansi pemerintahan yaitu Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lebak. Dinas perindustrian dan perdagangan mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintah daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang perindustrian dan perdagangan lingkup Kabupaten yang dipimpin oleh seorang kepala dinas, yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah. Dinas perindustrian dan perdagangan memiliki program kerja yang berbeda di setiap tahunnya yang telah direncanakan dan disusun setahun sebelumnya. Apabila dalam pelaksanaan program kerjanya mengalami kegagalan maka program kerja tersebut dibuat sebagai acuan evaluasi penyusunan dan pelaksanaan program kerja pada periode mendatang agar tidak mengulangi kegagalan yang sama.

Disiplin merupakan tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam aturan tersebut. Dalam hal ini dinas perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lebak juga telah memberikan dan menerapkan kedisiplinan kepada pegawainya namun kedisiplinan yang dicapai oleh pegawai dinas perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lebak belum mencapai hasil yang diharapkan. Oleh karena itu dengan adanya disiplin yang diterapkan diharapkan mampu memberikan

pengetahuan dan pembelajaran guna keperluan dalam menjalankan pekerjaan yang diembannya. Organisasi atau instansi dapat berjalan dengan baik dengan adanya sumber daya manusia yang handal, ahli, dan kompeten dengan adanya dukungan sistem manajemen yang bagus dan baik. yang maju, peran manajemen sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya organisasi tetapi untuk memimpin manusia merupakan hal yang cukup sulit. Selain itu pegawai diharapkan mampu, cakap dan terampil juga hendak berkemampuan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja efektif dan efisien. Tingkat kehadiran kerja yang relatif terlalu rendah sangat berpengaruh pada kinerja pegawai yang realisasinya terlaksana tapi tidak tepat pada waktunya. Hal ini jika dibiarkan terlalu lama akan berpengaruh pada kinerja pegawai dinas perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lebak

Tabel 1. Data Absensi Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Lebak Periode 2021-2023

No	Bulan	pegawai	Hari kerja	Sakit	Izin	al f a	tel at	total	Tingkat absensi
1	2021	81	245	18	18	8	13	57	78%
2	2022	83	245	10	13	8	8	39	85%
3	2023	83	242	25	10	13	15	63	75%

Berdasarkan tabel diatas data absensi pegawai dinas perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lebak pada tahun 2021 sebanyak 57 orang yang tidak hadir bekerja, pada tahun 2022 sebanyak 39 orang yang tidak hadir bekerja, pada tahun 2023 sebanyak 63 orang yang tidak hadir bekerja. Menunjukkan bahwa selama tiga tahun dari tahun 2021 sampai dengan 2023 kehadiran pegawai mengalami penurunan masih terdapat beberapa pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan. Memang tidak semua pegawai sering melakukan hal-hal yang bersifat melanggar terhadap peraturan instansi, ada juga pegawai yang selalu disiplin dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Fahmi (2017:76) berpendapat bahwa pada umumnya setiap pegawai yang bekerja adalah cenderung memiliki kedisiplinan dan patuh pada setiap aturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh organisasi, dan para pelanggar disiplin biasanya hanya sebagian kecil dari pegawai yang berada di organisasi tersebut yang dimana pegawai seperti ini dianggap pegawai yang bermasalah.

Variabel terakhir yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Salah satu faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Menurut Duane et al dalam Mangkunegara (2017:105). Oleh sebab itu organisasi harus mampu memberikan lingkungan kerja yang baik bagi pegawai guna tercapainya tujuan organisasi secara maksimal. Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan lakukan pada dinas perindustrian dan perdagangan Kabupaten Lebak terdapat beberapa permasalahan lingkungan kerja antara lain pencahayaan, warna, udara dan suara.

Lingkungan kerja yang kondusif merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi produktivitas dan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil observasi pra-survei di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lebak, ditemukan bahwa kondisi lingkungan kerja di instansi tersebut masih belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari beberapa indikator lingkungan kerja yang belum mencapai kondisi ideal. Salah satu aspek yang menjadi perhatian utama adalah tingkat kebisingan, di mana sebanyak 22 pegawai menyatakan

bahwa lingkungan kerja mereka terganggu oleh suara bising, yang berpotensi mengurangi konsentrasi dan produktivitas kerja. Selain itu, pencahayaan di tempat kerja juga dinilai kurang optimal, dengan 9 pegawai yang menyatakan bahwa pencahayaan tidak cukup terang, serta 10 pegawai yang menilai bahwa warna ruangan yang kusam dapat menyebabkan mata cepat lelah. Faktor sirkulasi udara juga menjadi kendala, di mana 11 pegawai menyatakan bahwa ventilasi dan pendingin udara yang tersedia belum memadai untuk menciptakan kenyamanan kerja. Kondisi lingkungan kerja yang kurang baik ini dapat berdampak negatif terhadap efisiensi dan efektivitas kerja pegawai. Sejalan dengan pernyataan Afandi (2018:84) bahwa kinerja pegawai merupakan sejauh mana seseorang telah memainkan peran dalam melaksanakan strategi organisasi, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menjadi faktor penghambat pencapaian target kerja pegawai.

Selain lingkungan kerja, disiplin kerja juga menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Dari hasil observasi, ditemukan bahwa beberapa pegawai sering menunda pekerjaan, sehingga terjadi penumpukan tugas di akhir periode, yang berdampak pada keterlambatan penyelesaian pekerjaan. Data dari Laporan Perjanjian Kinerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lebak tahun 2021 hingga 2023 menunjukkan adanya fluktuasi dalam pencapaian target kinerja. Pada tahun 2021, rata-rata capaian kinerja berada pada angka 91%, mengalami peningkatan dibanding tahun sebelumnya. Namun, pada tahun 2023, capaian kinerja mengalami penurunan menjadi 89%, yang mengindikasikan adanya kendala dalam pencapaian target organisasi. Penurunan ini diduga berkaitan dengan rendahnya disiplin kerja serta kurangnya kualitas lingkungan kerja yang dapat memengaruhi motivasi dan produktivitas pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lebak, guna memberikan rekomendasi dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

II. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang sesuai dengan definisi Sujarweni (2016:6), dimana penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang hasilnya dapat dicapai dengan menggunakan prosedur statistik atau metode kuantifikasi lainnya. Pendekatan ini sangat tepat untuk penelitian yang bertujuan mengukur pengaruh variabel-variabel tertentu, seperti disiplin kerja dan lingkungan kerja, terhadap kinerja pegawai. Variabel-variabel ini memiliki karakteristik yang dapat diukur secara objektif dan dinyatakan dalam angka, sehingga memudahkan analisis untuk menarik kesimpulan yang valid berdasarkan data yang diperoleh. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lebak, yang berlokasi di Jl. MA Salamun No.5, Muara Ciujung Barat, Rangkasbitung, Kabupaten Lebak, Banten. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada relevansi topik penelitian dengan lingkungan kerja dan disiplin pegawai di instansi tersebut. Waktu penelitian berlangsung selama empat bulan, mulai dari April 2024 hingga Juli 2024. Proses penelitian dimulai dari pengajuan izin penelitian, dilanjutkan dengan penyusunan instrumen penelitian, pengumpulan data melalui observasi dan kuesioner, hingga pengolahan dan analisis data. Variabel operasional dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel independen, yaitu disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja

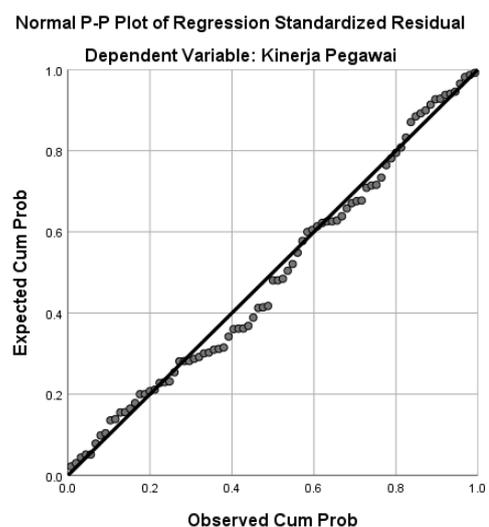
(X2), serta satu variabel dependen, yaitu kinerja pegawai (Y). Disiplin kerja diukur melalui kepatuhan terhadap aturan waktu, peraturan perusahaan, dan aturan perilaku dalam pekerjaan, berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Handoko dalam Sinambela (2016:334). Lingkungan kerja, menurut Afandi (2018:65), meliputi kondisi fisik seperti penerangan, warna, udara, dan suara di tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Sedangkan kinerja pegawai dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitas pekerjaan, kemampuan diandalkan, serta sikap kerja yang ditunjukkan oleh pegawai, sebagaimana diuraikan oleh Mangkunegara (2015:127). Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan data primer dan sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui observasi dan kuesioner, yang dirancang menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel yang diteliti. Observasi dilakukan untuk mendapatkan data faktual di lapangan, sedangkan kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data yang lebih mendalam terkait variabel-variabel yang diteliti. Data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen yang relevan, seperti data historis tentang jumlah pegawai dan kondisi kerja di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lebak. Seluruh data yang dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik dengan bantuan software SPSS versi 26 untuk memastikan validitas dan reliabilitas hasil penelitian.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji Normalitas Data

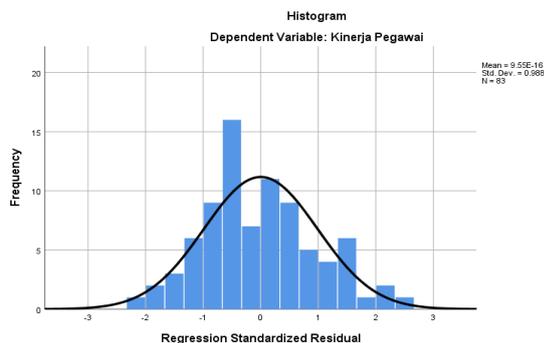
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataupun tidak. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS, (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 2.6. Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Dengan menggunakan tingkat signifikan 5% (0,05) maka jika nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* diatas nilai signifikan 5% artinya variabel residual berdistribusi normal. Hasil pengujian sebagai berikut:



Gambar 1. Hasil Uji P-P Plot Multi Normalitas

Dari gambar diatas diperoleh hasil bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal, dimana data menyebar disekitar garis diagonal dan

mengikuti arah garis diagonal. Jadi, dapat disimpulkan bahwa data berasal dari populasi terdistribusi normal. Pengujian grafik lainnya yaitu menggunakan grafik histogram, adapun hasilnya sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Pengujian Histogram

Berdasarkan gambar tersebut hasil pengujian grafik histogram menunjukkan bahwa data yang diteliti memberikan pola lonceng terbalik sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi uji normalitas.

2. Hasil Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan kondisi di mana terdapat hubungan linier yang tinggi antara variabel independen dalam model regresi. Untuk mengidentifikasi adanya gangguan multikolinearitas, digunakan metode Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance sebagai alat ukur statistik. Nilai VIF yang tinggi (di atas 10) dan nilai Tolerance yang rendah (di bawah 0,10) mengindikasikan adanya multikolinearitas yang signifikan dalam model regresi. Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang dilakukan, diperoleh bahwa nilai Tolerance untuk variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja sama-sama sebesar 0,957, yang berada di atas batas minimal 0,10. Sementara itu, nilai VIF untuk kedua variabel adalah 1,045, yang masih berada di bawah batas kritis 10. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan linier yang sangat tinggi antara variabel independen dalam model regresi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengalami masalah multikolinearitas, sehingga dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut tanpa perlu dilakukan modifikasi atau eliminasi variabel independen.

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mendeteksi apakah terdapat korelasi antara residual dalam model regresi, yang dapat menyebabkan bias dalam estimasi parameter. Salah satu metode yang digunakan untuk menguji autokorelasi adalah Durbin-Watson (DW) test. Berdasarkan Tabel 4.15, hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai statistik Durbin-Watson (DW) sebesar 1,785. Nilai ini berada dalam rentang yang menunjukkan tidak adanya autokorelasi dalam model regresi, sehingga dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan memenuhi asumsi klasik autokorelasi dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Selanjutnya, uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan varians

residual antar pengamatan dalam model regresi. Uji ini dilakukan dengan metode Gleser Test, sebagaimana disajikan dalam Tabel 4.16. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Disiplin Kerja (X_1) adalah 0,855 dan untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) adalah 0,098, di mana keduanya lebih besar dari batas kritis 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas. Selain itu, pengujian visual menggunakan grafik Scatter Plot juga menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar secara acak dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, tanpa membentuk pola tertentu. Sesuai dengan pendapat Ghozali (2016:139), pola penyebaran ini mengindikasikan tidak adanya heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga model regresi dapat digunakan secara valid untuk analisis inferensial tanpa perlu dilakukan transformasi data atau koreksi variabel.

4. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif bertujuan untuk mengukur besaran pengaruh dan tingkat signifikansi variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini. Metode yang digunakan mencakup analisis regresi linier sederhana dan berganda, uji korelasi, serta pengujian hipotesis menggunakan uji t dan F. Dengan pendekatan ini, penelitian dapat mengevaluasi sejauh mana disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lebak.

a) Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah, dilakukan analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS v.26, diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y):

- o Persamaan regresi: $Y = 39.441 - 0.054X_1$
- o Koefisien konstanta sebesar 39.441 menunjukkan bahwa jika tidak ada perubahan pada disiplin kerja, maka nilai kinerja pegawai tetap berada pada angka ini.
- o Koefisien regresi (-0.054) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, meskipun tidak signifikan. Artinya, peningkatan disiplin kerja sebesar 1% justru berpotensi menurunkan kinerja pegawai sebesar 0.054.
- o Dengan nilai t hitung = $-0.536 < t$ tabel = 1.671 serta nilai signifikansi 0.593 > 0.05 , dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y):

- o Persamaan regresi: $Y = 30.497 + 0.176X_2$
- o Koefisien konstanta sebesar 30.497 menunjukkan bahwa tanpa adanya perubahan lingkungan kerja, kinerja pegawai tetap berada pada angka ini.
- o Koefisien regresi positif sebesar 0.176 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, meskipun tidak terlalu besar. Peningkatan kualitas lingkungan kerja

sebesar 1% akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.176.

- o Dengan nilai t hitung = $1.760 > t$ tabel = 1.671 serta nilai signifikansi $0.082 > 0.05$, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

b) Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y), dilakukan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 31.344 - 0.019X_1 + 0.172X_2$$

- o Koefisien konstanta sebesar 31.344 menunjukkan bahwa ketika variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja dianggap tetap, maka kinerja pegawai akan berada pada nilai tersebut.
- o Koefisien regresi untuk disiplin kerja sebesar -0.019 menunjukkan hubungan negatif, artinya peningkatan disiplin kerja tidak berdampak positif terhadap kinerja pegawai.
- o Koefisien regresi untuk lingkungan kerja sebesar 0.172 menunjukkan hubungan positif, yang berarti bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja cenderung meningkatkan kinerja pegawai, meskipun dengan pengaruh yang kecil.
- o Berdasarkan hasil uji t , nilai t hitung untuk disiplin kerja (-0.183) lebih kecil dari t tabel (1.671) dan nilai signifikansi $0.855 > 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- o Sementara itu, nilai t hitung untuk lingkungan kerja (1.674) lebih besar dari t tabel (1.671) dan nilai signifikansi $0.098 > 0.05$, yang berarti bahwa lingkungan kerja juga tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

c) Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi

Untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, dilakukan uji koefisien korelasi. Berdasarkan hasil analisis yang ditampilkan dalam Tabel 4.21, diperoleh nilai $R = 0.193$. Berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi, nilai ini masuk dalam kategori sangat rendah (0.000 – 0.199), yang berarti bahwa hubungan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai sangat lemah.

Selanjutnya, dilakukan uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Berdasarkan Tabel 4.22, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0.037, yang berarti bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja hanya menjelaskan 3.7% variasi kinerja pegawai, sedangkan 96.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hal ini menunjukkan bahwa faktor disiplin kerja dan lingkungan kerja bukan merupakan faktor utama yang menentukan kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lebak.

Pengujian Hipotesis

d) Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen memiliki pengaruh

signifikan terhadap variabel dependen secara individu. Berdasarkan Tabel 4.23, diperoleh hasil:

- o Variabel Disiplin Kerja (X_1): t hitung (-0.183) < t tabel (1.671) dan nilai signifikansi $0.855 > 0.05$, sehingga disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- o Variabel Lingkungan Kerja (X_2): t hitung (1.674) > t tabel (1.671) dan nilai signifikansi $0.098 > 0.05$, sehingga lingkungan kerja juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

e) Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah kedua variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Berdasarkan Tabel 4.24, diperoleh nilai F hitung sebesar $1.548 < F$ tabel 3.16 dengan nilai signifikansi $0.219 > 0.05$. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

B. Pembahasan

Pembahasan ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lebak. Berdasarkan dengan pengujian maka pembahasan mengenai hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lebak. Hasil uji parsial Variabel X_1 (disiplin kerja) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) menunjukkan nilai t hitung -0.183 < t tabel 1.663 Dengan tingkat signifikan $0.855 > 0.05$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lebak. Hasil uji parsial variabel X_2 (lingkungan kerja) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) menunjukkan nilai t hitung 1.674 > t tabel 1.671 dengan tingkat signifikan $0.098 > 0.05$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada tabel 4.23 dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} 1.548 > F_{tabel} 3.16 dengan tingkat signifikan $0.219 > 0.05$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), dapat disimpulkan bahwa secara parsial, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sebagaimana ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 39.441 - 0.054X_1$, meskipun nilai t

hitung (-0.183) lebih kecil dari t tabel (1.663) dan nilai signifikansi 0.855 lebih besar dari 0.05, sehingga pengaruhnya tidak signifikan. Demikian pula, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sebagaimana ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 30.497 + 0.176X_2$, dengan t hitung (1.674) lebih besar dari t tabel (1.671), tetapi nilai signifikansi 0.098 masih lebih besar dari 0.05, sehingga pengaruhnya juga tidak signifikan. Secara simultan, berdasarkan persamaan regresi linier berganda $Y = 31.344 - 0.019X_1 + 0.172X_2$, disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki tingkat hubungan yang sangat lemah dengan kinerja pegawai, sebagaimana ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar 0.193 (19.3%). Selain itu, hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung (1.548) lebih kecil dari F tabel (3.16), dengan probabilitas signifikansi sebesar 0.219 yang lebih besar dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lebak.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan kepada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lebak untuk lebih memperhatikan faktor lain yang lebih berpengaruh terhadap kinerja pegawai, mengingat disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan secara simultan. Upaya peningkatan kinerja dapat dilakukan dengan mengoptimalkan motivasi kerja, kepemimpinan, pelatihan, serta sistem penghargaan dan evaluasi kinerja yang lebih terstruktur. Selain itu, meskipun pengaruhnya tidak signifikan, lingkungan kerja tetap perlu ditingkatkan dengan menyediakan fasilitas yang lebih baik, seperti pencahayaan yang cukup, pengurangan kebisingan, serta ventilasi yang memadai, guna menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman dan produktif.

DAFTAR RUJUKAN

- Afandi, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep Dan Indikator. Cetakan ke-1*. Riau: Zanafa Publishing
- Dhaki, A.S (2020). *Kiat Sukses Meningkatkan Disiplin*. Yogyakarta: Deepublish.
- Fahmi, I. (2017) *manajemen sumber daya manusia teori dan aplikasi. Cetakan 1* Bandung : alfabeta
- Feel, H.N. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Effect Of Work Discipline, Organizational Culture And Work Environment On Employee Performance. *Jurnal Penelitian Ipteks*. 3(2), 176-185.
- Firmansyah, M.A., Mahardhika, B.W. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish
- Ghozali, (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Hayat, N., Sumarni, S., Mansyuri, M. I., & Samsudin, S. (2024). Pengaruh Iklim dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 3(2), 41-47. <https://doi.org/10.54371/jms.v3i2.45>
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Jakni, (2016). *Metode Penelitian bidang pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding: The National Conferences Management And Business (NCMAB)*, 405-424.
- Kasmir, (2016). "*Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*", Cetakan ke-1, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada,
- Lestary, L & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero). *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*. 3(2), 94-103.
- Mangkunegara, A.P (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mappasomba, dkk. (2017). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar. *Economics Bosowa*, 3 (7), 110-123.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*
- Prihantor, A. (2015). *Peningkatan Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen*. Yogyakarta : Cv. Budi Utama
- Prabowo, B. ., & Lesmana, N. S. . (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 2(3), 67-71. <https://doi.org/10.54371/jms.v2i3.292>
- Rivai, V. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. Edisi ke 6*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada
- Rumasukun & Ridwan, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Papua. *Jurnal Human Resource Management*. 1(1), 35-44.
- Santika & Antari. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar. *Journal Of Applied Management Studies*. 40(1), 57-68.
- Sekaran, U. & R (2017). *Metode penelitian untuk bisnis pendekatan pengembangan keahlian, cetakan kedua*. Jakarta selatan: Salemba Empat.
- Siagian S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

- Sihaloho, D.R & Sinegar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretu*. 9(2), 273-281.
- Saeti, I., & Abid, M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 3(3), 101–107. <https://doi.org/10.54371/jms.v3i3.673>
- Sinambela, L. P. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2019). *metodologi penelitian kuantitatif R & D*. Bandung: alfabeta
- Sujarweni, W. (2016). *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : center for Academic Publishing Service
- Supomo, & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Ma*
- Zega, I. K. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Alfaria Trijaya TBK Parung Bogor. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 2(1), 1–6. <https://doi.org/10.54371/jms.v2i1.264>