

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
SUBDIT WATPERS DITJEN KUATHAN KEMHAN JAKARTA

Ahmad Pajar Surya Sampurna

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana
Informatikasuryasampoerna41@gmail.com**Abstract**

The success of the Directorate General of Defense Forces of the Indonesian Ministry of Defense in formulating and implementing military force development policies depends heavily on the quality of its human resources. Therefore, optimizing the performance of personnel—both civil servants (ASN) and members of the Indonesian National Armed Forces (TNI) who serve in staff positions—is a crucial factor in maintaining the country's sovereignty and territorial integrity. This study aims to determine the influence of the work environment and work discipline on employee performance in the Personnel Welfare Sub-Directorate of the Directorate General of Defense Forces, Ministry of Defense, Jakarta. The research method used is quantitative statistics with data collection via a Likert-scale questionnaire. The sampling technique employed non-probability sampling with a total sampling approach, in which the entire population was used as the research sample, comprising 50 respondents. Data analysis was performed using SPSS Version 25. The results indicate that the work environment has a significant partial effect on employee performance, while work discipline also has a significant partial effect on employee performance. Simultaneously, the work environment and work discipline have a significant effect on employee performance.

Keyword: Work Environment, Work Discipline, Employee Performance.

Abstrak

Keberhasilan Direktorat Jenderal Kekuatan Pertahanan Kementerian Pertahanan RI dalam merumuskan dan mengimplementasikan kebijakan pembangunan kekuatan militer sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu, optimalisasi kinerja aparatur-baik dari unsur Aparatur Sipil Negara (ASN) maupun TNI yang mengemban fungsi staf-menjadi faktor krusial dalam menjaga kedaulatan serta keutuhan yurisdiksi negara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada subdit watpers ditjen kuathan kemhan jakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif statistik dengan pengumpulan data melalui kuesioner berskala Likert. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik non-probability sampling dengan pendekatan total sampling, dimana anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian sebanyak 50 responden. Analisis data dilakukan dengan SPSS Versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial, sementara disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial. Secara simultan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

Article history

Received: Oktober 2026

Reviewed: Oktober 2026

Published: Oktober 2026

Plagiarism checker no 80

Copyright : author**Publish by : musytari**

This work is licensed under
a [creative commons
attribution-noncommercial
4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen utama dalam menentukan keberhasilan organisasi, terutama pada sektor publik yang menuntut akuntabilitas dan kinerja tinggi. Kualitas SDM tidak hanya ditentukan oleh kompetensi teknis, tetapi juga oleh kemampuan beradaptasi, integritas, dan komitmen terhadap organisasi (Guruh Suksmono Aji & Iva Khoiril Mala, 2024). Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang baik diperlukan untuk meningkatkan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan strategis, khususnya dalam penyelenggaraan pelayanan publik dan pelaksanaan tugas pemerintahan.

Kinerja pegawai menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan pengelolaan SDM. Kinerja tidak hanya berkaitan dengan kualitas dan kuantitas hasil kerja, tetapi juga mencakup kepatuhan terhadap prosedur, efektivitas pelaksanaan tugas, dan kemampuan bekerja sama. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja, baik dari aspek fisik, seperti fasilitas dan kenyamanan tempat kerja, maupun aspek nonfisik, seperti hubungan antarpegawai dan dukungan atasan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja pegawai (Putri et al., 2023).

Selain lingkungan kerja, disiplin kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Disiplin yang baik menunjukkan kesadaran pegawai dalam melaksanakan kewajibannya serta mendukung pencapaian tujuan organisasi. Penelitian Agustriani et al. (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, termasuk dalam organisasi sektor publik.

Tabel 1. Data Absensi Pegawai Subdit Watpers Dit SDM Ditjen Kuathan Pada Januari - April 2026

No	Bulan	Indikator			
		Hadir	Sakit	Cuti	Terlambat
1	Januari	41	3	6	12
2	Februari	50	0	0	3
3	Maret	47	3	0	11
4	April	48	2	0	8

Sumber: Subdit Watpers Dit SDM Ditjen Kuathan (2026)

Permasalahan lingkungan kerja dan disiplin kerja menjadi hal yang perlu diperhatikan di lingkungan Subdit Watpers Dit SDM Ditjen Kuathan Kementerian Pertahanan Republik Indonesia. Data tersebut menunjukkan bahwa meskipun kehadiran pegawai relatif baik, keterlambatan masih terjadi sehingga kedisiplinan perlu ditingkatkan untuk mendukung efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Sebagai bagian dari Kementerian Pertahanan Republik Indonesia, Direktorat Jenderal Kekuatan Pertahanan (Ditjen Kuathan) memiliki tanggung jawab dalam perumusan dan pelaksanaan kebijakan pembangunan kekuatan pertahanan. Pelaksanaan tugas tersebut membutuhkan pegawai yang memiliki kinerja optimal, didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif dan disiplin kerja yang baik. Permasalahan seperti keterlambatan penyelesaian pekerjaan, kurang optimalnya koordinasi antarpegawai, serta ketidakkonsistenan dalam penerapan aturan kerja menjadi alasan penting untuk mengkaji kedua faktor tersebut. Penelitian Mauli dan Wijayanto (2021) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Subdit Watpers Ditjen Kuathan Kementerian Pertahanan Republik Indonesia, Jakarta. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai pentingnya lingkungan kerja yang kondusif dan penerapan disiplin kerja dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai.

2. Tinjauan Pustaka

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Pegawai akan merasa lebih betah, nyaman, dan produktif apabila berada dalam lingkungan kerja yang menyenangkan sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik, kurang nyaman, dan kurang mendukung dapat menyebabkan pegawai menjadi malas, cepat lelah, serta mengalami penurunan kinerja (Jayen et al., 2023). Menurut Sedarmayanti (Irfan & Mahargiono, 2023), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik secara perorangan maupun kelompok. Ekawati (Iqbal & Darussalam, 2022) juga menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan di sekitar pekerja ketika melaksanakan tugas yang dapat memengaruhi efektivitas dan efisiensi pekerjaan. Berdasarkan pendapat tersebut, lingkungan kerja dapat disimpulkan sebagai seluruh keadaan di sekitar pegawai, baik fisik maupun nonfisik, yang memengaruhi kenyamanan, cara kerja, dan hasil pekerjaan.

Menurut Putra (Iqbal & Darussalam, 2022), lingkungan kerja memberikan manfaat berupa peningkatan produktivitas karena berkurangnya jumlah hari kerja yang hilang, peningkatan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen, penurunan biaya kesehatan dan asuransi, penurunan kompensasi serta pembayaran langsung akibat berkurangnya pengajuan klaim, peningkatan fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi karena meningkatnya partisipasi dan rasa memiliki, serta perbaikan rasio seleksi tenaga kerja karena meningkatnya citra perusahaan. Menurut Afandi (Danisa et al., 2023), faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja dibagi menjadi dua kategori, yaitu faktor lingkungan fisik dan faktor lingkungan psikis. Faktor lingkungan fisik meliputi perencanaan ruang kerja, rancangan pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, tingkat visual privacy, serta acoustical privacy. Perencanaan ruang kerja berkaitan dengan tata letak dan penempatan peralatan yang tepat, sedangkan rancangan pekerjaan mencakup kesesuaian peralatan, prosedur, dan metode kerja. Kondisi lingkungan kerja meliputi pencahayaan, kebisingan, sirkulasi udara, dan suhu ruangan. Sementara itu, faktor lingkungan psikis berkaitan dengan hubungan sosial, hubungan kerja antarpegawai, serta kondisi psikologis yang memengaruhi kenyamanan dalam bekerja.

Menurut Samson, Budianto, dan Katini (Hermawan, 2022), dimensi dan indikator lingkungan kerja terdiri atas lima aspek. Pertama, hubungan pegawai, yang meliputi kemampuan kepemimpinan dan distribusi informasi yang baik. Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan pegawai maupun antarpegawai dapat meningkatkan kerja sama dan kelancaran komunikasi. Kedua, tingkat kebisingan lingkungan, yang meliputi ketidaknyamanan dalam bekerja dan suasana bising. Lingkungan yang terlalu bising dapat mengganggu konsentrasi serta kenyamanan pegawai. Ketiga, peraturan kerja, yang meliputi pengaruh baik, pengembangan karier, dan kemampuan pegawai untuk bekerja lebih baik. Peraturan yang jelas dan adil memberikan pedoman dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Keempat, sirkulasi udara, yang meliputi kecukupan ventilasi dan pemasangan kipas angin atau AC. Sirkulasi udara yang baik dapat menciptakan kenyamanan dan membantu pegawai bekerja lebih fokus. Kelima, keamanan, yang meliputi ketenangan dan kenyamanan. Lingkungan kerja yang aman dapat memberikan rasa tenang sehingga pegawai mampu melaksanakan pekerjaan secara optimal.

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku pegawai dalam menerima serta melaksanakan peraturan yang berlaku di lingkungan organisasi. Menurut Ganyang (Abdullah et al., 2023), disiplin kerja adalah kondisi ketika karyawan bersedia menerima dan melaksanakan berbagai peraturan, baik yang dinyatakan secara konkret maupun kebiasaan yang telah menjadi budaya, yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas, wewenang, dan tanggung jawab terhadap perusahaan. Disiplin kerja menunjukkan kesediaan pegawai untuk menaati ketentuan organisasi dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Sutrisno (Diana & Rahmat, 2022), manfaat disiplin kerja meliputi meningkatnya kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi, meningkatnya semangat dan gairah kerja serta inisiatif pegawai, besarnya rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, berkembangnya rasa memiliki dan solidaritas antarpegawai, serta meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja. Menurut Sutrisno (Sumanti & Firmansyah, 2021), faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja meliputi besar kecilnya pemberian kompensasi, keteladanan pimpinan, keberadaan aturan yang dapat dijadikan pedoman, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, pengawasan pimpinan, perhatian kepada pegawai, serta penciptaan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Faktor-faktor tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak hanya berasal dari kesadaran individu, tetapi juga dipengaruhi oleh aturan, pengawasan, keteladanan, dan perhatian organisasi terhadap pegawainya.

Menurut Rayyan et al. (2021), dimensi dan indikator disiplin kerja terdiri atas tiga aspek, yaitu frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan pegawai, dan ketaatan pada peraturan kerja. Frekuensi kehadiran merupakan kedisiplinan pegawai dalam hadir sesuai jadwal kerja, yang diukur melalui kehadiran tepat waktu dan absensi. Tingkat kewaspadaan pegawai merupakan sikap hati-hati, teliti, dan penuh perhatian dalam bekerja, yang diukur melalui kewaspadaan dalam menyelesaikan tugas serta kemampuan menjaga dan merawat peralatan kerja. Sementara itu, ketaatan pada peraturan kerja merupakan kepatuhan pegawai terhadap aturan dan prosedur organisasi, yang diukur melalui pemahaman terhadap peraturan dan penyelesaian pekerjaan sesuai ketentuan yang berlaku. Ketiga aspek tersebut menjadi dasar untuk menilai kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugas, menjaga fasilitas kerja, serta mematuhi aturan organisasi.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Kinerja mencerminkan kemampuan, keterampilan, serta kesungguhan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan standar yang telah ditentukan. Menurut Mangkunegara (Pegawai et al., 2021), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Afandi (Rayyan et al., 2021) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi secara legal serta tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sedarmayanti (Aulia Fitri Tsuraya & Jhon Fernos, 2023) juga menjelaskan pentingnya peningkatan kinerja pegawai bagi organisasi karena dapat mendukung efisiensi kerja dan pencapaian tujuan.

Dengan demikian, kinerja pegawai tidak hanya dinilai dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga kualitas, efektivitas, ketepatan pelaksanaan, tanggung jawab, dan kesesuaian pekerjaan dengan aturan serta tujuan organisasi. Menurut Putra (Iqbal & Darussalam, 2022), manfaat kinerja pegawai adalah sebagai acuan atau standar dalam membuat keputusan yang berhubungan dengan prestasi kerja serta sebagai umpan balik organisasi terhadap kemampuan dan keahlian pegawai. Umpan balik tersebut membantu manajemen memberikan motivasi dan meningkatkan kualitas kerja berdasarkan prestasi serta pemahaman pegawai terhadap tujuan organisasi.

Menurut Afandi (N Makawimbang et al., 2023), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai meliputi kemampuan, kepribadian, dan minat kerja; kejelasan serta penerimaan pegawai terhadap tugas yang diberikan; dan fasilitas kerja yang disediakan organisasi untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan. Selain itu, kajian teori dalam penelitian ini juga mencantumkan faktor kepemimpinan, yaitu sikap memimpin dalam memberikan pengarahan dan pengendalian kepada pegawai, serta disiplin kerja yang berkaitan dengan sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap aturan yang berlaku. Menurut Rayyan et al. (2021), dimensi dan indikator kinerja pegawai meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, kerja sama, dan inisiatif. Kualitas kerja merupakan kemampuan menghasilkan pekerjaan yang teliti, sesuai standar, dan diselesaikan tepat waktu, dengan indikator ketelitian, hasil kerja, dan ketepatan waktu.

Kuantitas kerja merupakan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam periode tertentu, dengan indikator kecepatan menyelesaikan pekerjaan dan pencapaian target kerja. Kerja sama merupakan kemampuan membangun hubungan kerja yang baik, menjaga kekompakan, serta saling mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan, dengan indikator jalinan kerja sama dan kekompakan. Sementara itu, inisiatif merupakan kemampuan pegawai untuk bekerja secara mandiri, memiliki kemauan menyelesaikan tugas, dan bertindak tanpa harus selalu menunggu arahan atasan, dengan indikator kemauan dan kemandirian. Keempat aspek tersebut menggambarkan bahwa kinerja pegawai berkaitan dengan mutu dan jumlah hasil pekerjaan, kemampuan bekerja bersama, serta inisiatif dalam menyelesaikan tugas secara bertanggung jawab.

Penelitian terdahulu digunakan sebagai bahan pembanding untuk memperkuat landasan penelitian dan mengetahui hubungan antara lingkungan kerja, disiplin kerja, serta kinerja pegawai. Farhan et al. (2023) meneliti pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Dekael Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian ini terletak pada variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja, sedangkan perbedaannya terdapat pada objek, lokasi, jumlah sampel, dan penggunaan variabel motivasi kerja. Kitta et al. (2023) meneliti pengaruh kompetensi, pengalaman kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Makassar Megaputra Prima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan pengalaman kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan tersebut menunjukkan bahwa pengaruh masing-masing variabel dapat berbeda sesuai kondisi objek penelitian.

Sinaga (2022) meneliti pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT PLN UP3 Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini memiliki kesamaan dalam mengkaji lingkungan kerja dan disiplin kerja sebagai faktor yang memengaruhi kinerja, meskipun terdapat perbedaan objek, lokasi, dan variabel tambahan berupa motivasi kerja. Tanjung et al. (2023) meneliti pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Efarina TV. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada penggunaan variabel disiplin kerja dan kinerja, sedangkan perbedaannya terdapat pada objek penelitian dan variabel kepuasan kerja. Penelitian terdahulu lainnya yang dibahas dalam skripsi menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Mauli dan Wijayanto (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Krisyanto (2022) serta Marpaung dan

Darmawan (2022) juga memperkuat pentingnya lingkungan kerja dan disiplin kerja dalam mendukung produktivitas dan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, masih terdapat perbedaan hasil mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Perbedaan temuan tersebut menjadi dasar untuk menguji kembali hubungan kedua variabel dalam konteks organisasi yang berbeda. Penelitian ini berfokus pada pegawai Subdit Watpers Ditjen Kuathan Kemhan Jakarta dengan menguji pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja pegawai.

Kerangka berpikir merupakan gambaran hubungan logis antara variabel penelitian yang digunakan sebagai dasar dalam merumuskan hipotesis. Penelitian ini menempatkan lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) sebagai variabel bebas, sedangkan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, didukung fasilitas yang memadai, serta hubungan kerja dan komunikasi yang baik diharapkan mampu menciptakan kondisi yang mendukung pelaksanaan tugas. Sementara itu, disiplin kerja yang ditunjukkan melalui kehadiran tepat waktu, kewaspadaan, kepatuhan terhadap peraturan, dan tanggung jawab dapat membantu pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai ketentuan organisasi. Kedua variabel tersebut dipandang penting karena kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga kondisi lingkungan dan perilaku kerja. Oleh karena itu, lingkungan kerja dan disiplin kerja diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Hubungan tersebut menjadi dasar dalam penyusunan hipotesis penelitian.

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang dirumuskan berdasarkan teori, hasil pengamatan, dan penelitian terdahulu. Hipotesis tersebut perlu dibuktikan melalui pengumpulan dan pengolahan data penelitian. Berdasarkan kerangka berpikir yang telah diuraikan, hipotesis pertama berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan kondisi di sekitar tempat kerja, baik fisik maupun nonfisik, yang dapat memberikan kenyamanan, ketenangan, dan dukungan bagi pegawai dalam melaksanakan tugas. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat meningkatkan efektivitas dan kualitas hasil kerja. Norawati et al. (2021) menjelaskan indikator lingkungan kerja yang mencakup perhatian dan dukungan, kerja sama antarpegawai, kelancaran komunikasi, struktur kerja, dan tanggung jawab kerja. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis yang dirumuskan adalah

H01: Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Ha1: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis kedua berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berkaitan dengan konsistensi pegawai dalam mematuhi aturan dan menjalankan tanggung jawab. Disiplin yang baik membantu pekerjaan diselesaikan tepat waktu, mengurangi keterlambatan, dan mendukung efektivitas operasional organisasi. Sebaliknya, ketidakdisiplinan dapat menghambat pencapaian target dan menurunkan produktivitas. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis yang dirumuskan adalah

H02: Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Ha2: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis ketiga berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan. Peningkatan kinerja pegawai memerlukan dukungan lingkungan kerja yang kondusif dan perilaku kerja yang disiplin. Lingkungan yang mendukung dapat membantu pegawai bekerja secara nyaman dan efektif, sedangkan disiplin mendorong kepatuhan, tanggung jawab, dan penyelesaian tugas sesuai aturan. Kombinasi keduanya diharapkan dapat membantu organisasi mencapai tujuan secara lebih efektif dan terarah. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis yang dirumuskan adalah

H03: Lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai,

Ha3: Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

3. Metodologi Penelitian

Dalam menyusun penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode ilmiah yang menggunakan data berupa angka, grafik, dan tabel serta analisis statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Irfan Syahroni et al., 2022). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Subdit Wapers Ditjen Kuathan Kemhan sebanyak 50 pegawai. Menurut Mardhiyah Mardhiyah et al. (2025), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek dengan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan metode non-probability sampling dengan pendekatan total sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 pegawai.

Definisi operasional variabel menjelaskan variabel penelitian dan skala pengukurannya serta memberikan batasan terhadap variabel yang diteliti (Heikal & Bachri, 2021). Penelitian ini menggunakan dua variabel independen, yaitu lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2), serta satu variabel dependen, yaitu kinerja pegawai (Y). Fahlevi menyimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat karyawan melakukan aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaannya, baik berupa lingkungan fisik maupun nonfisik, yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas (Parashakti & Noviyanti, 2021). Menurut Samson, Budianto, dan Katini (Hermawan, 2022), lingkungan kerja memiliki lima dimensi, yaitu hubungan pegawai, tingkat kebisingan lingkungan, peraturan kerja, sirkulasi udara, dan keamanan. Hubungan pegawai diukur melalui kemampuan kepemimpinan dan distribusi informasi yang baik. Tingkat kebisingan lingkungan meliputi ketidaknyamanan dalam bekerja dan suasana bising. Peraturan kerja mencakup pengaruh baik, pengembangan karier, dan kemampuan pegawai untuk bekerja lebih baik. Sirkulasi udara diukur melalui kecukupan ventilasi serta ketersediaan kipas angin atau AC, sedangkan keamanan meliputi ketenangan dan kenyamanan dalam bekerja.

Menurut Ganyang (Abdullah et al., 2023), disiplin kerja merupakan kondisi ketika karyawan bersedia menerima dan melaksanakan berbagai peraturan, baik yang dinyatakan secara konkret maupun kebiasaan yang telah menjadi budaya, yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas, wewenang, dan tanggung jawab terhadap perusahaan. Menurut Rayyan et al. (2021), disiplin kerja memiliki tiga dimensi, yaitu frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan pegawai, dan ketaatan pada peraturan kerja. Frekuensi kehadiran diukur melalui ketepatan waktu hadir dan absensi. Tingkat kewaspadaan pegawai meliputi sikap waspada, kehati-hatian dalam bekerja, serta kemampuan menjaga dan merawat peralatan kerja. Sementara itu, ketaatan pada peraturan kerja diukur melalui pemahaman pegawai terhadap peraturan dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai ketentuan yang berlaku.

Kinerja pegawai merupakan sesuatu yang dilakukan dan dapat diamati dalam pelaksanaan pekerjaan. Menurut Sedarmayanti (Aulia Fitri Tsuraya & Jhon Fernos, 2023), peningkatan kinerja pegawai penting bagi organisasi karena dapat mendukung efisiensi kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Menurut Rayyan et al. (2021), kinerja pegawai memiliki empat dimensi, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, kerja sama, dan inisiatif. Kualitas kerja diukur melalui ketelitian, hasil kerja, dan ketepatan waktu. Kuantitas kerja meliputi kecepatan dan pencapaian target kerja. Kerja sama diukur melalui jalinan kerja sama dan kekompakan,

sedangkan inisiatif meliputi kemauan serta kemandirian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi, dengan distribusi kuesioner dilakukan menggunakan Google Form. Observasi merupakan teknik pengumpulan data melalui pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap keadaan atau perilaku objek yang diteliti (Hasibuan MP et al., 2023). Kuesioner merupakan alat pengumpulan data berupa formulir berisi pertanyaan yang diajukan kepada responden untuk memperoleh informasi yang diperlukan (Iqbal & Salsabila, 2023). Instrumen penelitian menggunakan skala Likert dengan lima tingkat penilaian untuk mengukur sikap dan tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan berdasarkan indikator setiap variabel. Selain itu, dokumentasi digunakan untuk memperoleh data melalui dokumen atau catatan tertulis yang relevan dengan penelitian (Arifudin & Kartika, 2022).

Analisis data dilakukan dengan mengelompokkan data berdasarkan variabel dan karakteristik responden, melakukan tabulasi, menyajikan data, serta melakukan perhitungan statistik untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis penelitian. Uji kualitas data meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas bertujuan memastikan bahwa butir pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti (Utami et al., 2023). Pengujian dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(N\sum X^2 - (\sum X)^2)(N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kelayakan butir pernyataan dalam mengukur variabel penelitian. Menurut Wahyuningrum (2023), pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung $> r$ tabel, sedangkan jika nilai r hitung $< r$ tabel, pernyataan dinyatakan tidak valid. Nilai r hitung dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Menurut Aprilio et al. (2025), tingkatan validitas berdasarkan nilai r hitung terdiri atas 0,81-0,99 (sangat tinggi), 0,61-0,80 (tinggi), 0,41-0,60 (cukup tinggi), 0,21-0,40 (rendah), dan 0,01-0,20 (sangat rendah). Semakin tinggi nilai r hitung, semakin tinggi tingkat validitas butir instrumen dalam merepresentasikan variabel yang diteliti, sehingga data yang diperoleh dapat digunakan untuk pengujian hipotesis selanjutnya.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner dalam mengukur variabel penelitian. Menurut Forester et al. (2024), terdapat dua cara umum untuk menentukan tingkat reliabilitas, yaitu test-retest reliability dan konsistensi internal (internal consistency). Pengujian reliabilitas dilakukan setelah uji validitas dengan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha untuk mengevaluasi konsistensi instrumen penelitian. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$, sedangkan jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,60$, instrumen dinyatakan tidak reliabel.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$, sedangkan jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,60$, instrumen dinyatakan tidak reliabel. Menurut Isma et al. (2023), tingkat reliabilitas terdiri atas nilai 0,80-0,99 (sangat tinggi), 0,60-0,79 (tinggi), 0,40-0,59 (sedang), 0,20-0,39 (rendah), dan 0,10-0,19 (sangat rendah). Tingkat reliabilitas tersebut digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen dalam mengukur variabel penelitian.

Selanjutnya, uji asumsi klasik dilakukan melalui uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas. Uji normalitas bertujuan mengetahui apakah data atau residual berdistribusi normal. Pengujian dilakukan melalui metode Shapiro-Wilk dan analisis grafik berupa histogram serta normal probability plot.

$$T_3 = \frac{1}{D} \left[\sum_{i=1}^k a_i (X_{n-i+1} - X_i) \right]^2$$

Pada uji Shapiro-Wilk, nilai signifikansi ($p > 0,05$) menunjukkan data berdistribusi normal, sedangkan ($p < 0,05$) menunjukkan data tidak berdistribusi normal (Sutha, 2021). Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan varians residual antarobservasi dengan menggunakan metode Glejser melalui persamaan berikut (Torano, 2025):

$$[UT] = a + Bxt + vt$$

Kriteria pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas adalah jika nilai signifikansi atau probabilitas $> 0,05$, maka data tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika nilai signifikansi atau probabilitas $< 0,05$, maka data menunjukkan gejala heteroskedastisitas. Uji multikolinearitas bertujuan mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang tinggi antarvariabel independen. Pengujian dilakukan menggunakan Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance (TOL) dengan rumus berikut (Sahir & Dr. Ir. Try Koryati, 2021):

$$VIF = (bi^{\wedge}) = \frac{1}{(1 - R_j^2)}$$

$$TOL = (1 - R_j^2) = \frac{1}{VIF_i}$$

Dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas dilakukan berdasarkan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai Tolerance $> 0,10$ dan VIF $< 10,00$, maka tidak terjadi multikolinearitas. Sebaliknya, jika nilai Tolerance $< 0,10$ dan VIF $> 10,00$, maka terjadi multikolinearitas. Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai (Sahir & Dr. Ir. Try Koryati, 2021). Rumus uji t yang digunakan adalah:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Kriteria pengambilan keputusan dalam uji t adalah jika nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig.) $\geq 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai. Rumus uji F adalah:

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (N - k - 1)}$$

Kriteria pengambilan keputusan menurut Karso (2021) adalah jika nilai Sig. $< 0,05$ atau $f_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan. Sebaliknya, jika nilai Sig. $> 0,05$ atau $f_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai R^2 yang semakin mendekati nol menunjukkan semakin kecil pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, sedangkan nilai R^2 yang semakin mendekati 100% menunjukkan semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun rumus koefisien determinasi menurut Sahir & Dr. Ir. Try Koryati (2021) adalah:

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Terakhir, uji koefisien regresi digunakan untuk mengukur arah hubungan dan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda karena melibatkan dua variabel independen, yaitu lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2), serta satu variabel dependen, yaitu kinerja pegawai (Y). Persamaan regresi linear berganda menurut Sahir dan Dr. Ir. Try Koryati (2021) adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

4. Hasil dan Pembahasan

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran 50 kuesioner kepada responden untuk menilai setiap variabel penelitian menggunakan *skala Likert*. Penelitian ini menggunakan metode *non-probability sampling* dengan pendekatan *total sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang melibatkan seluruh anggota populasi. Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan aplikasi SPSS 25.

Karakteristik Responden

Tabel 2. Karakter Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	36	72%
	Perempuan	14	28%
Usia	20 - 30 Tahun	6	12%
	31 - 40 Tahun	6	12%
	41 - 50 Tahun	29	58%
	51 - 60 Tahun	9	18%
Pendidikan terakhir	SMA/SMK	8	16%
	Diploma	10	20%
	S1/S2/S3	32	64%
Lama Bekerja	> 5 Tahun	45	90%
	< 5 Tahun	5	10%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2026

Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 36 orang (72%), sedangkan perempuan sebanyak 14 orang (28%). Berdasarkan usia, responden terbanyak berada pada kelompok usia 41-50 tahun sebanyak 29 orang (58%), diikuti usia 51-60 tahun sebanyak 9 orang (18%), serta usia 20-30 tahun dan 31-40 tahun masing-masing sebanyak 6 orang (12%). Berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas responden merupakan lulusan S1/S2/S3 sebanyak 32 orang (64%), diikuti lulusan diploma sebanyak 10 orang (20%) dan SMA/SMK sebanyak 8 orang (16%). Sementara itu, berdasarkan masa kerja, mayoritas responden telah bekerja lebih dari 5 tahun (> 5 tahun), yaitu sebanyak 45 orang (90%), sedangkan responden dengan masa kerja kurang dari 5 tahun (< 5 tahun) berjumlah 5 orang (10%). Data tersebut menunjukkan bahwa responden penelitian didominasi oleh laki-laki, berusia 41-50 tahun, berpendidikan S1/S2/S3, dan memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun.

Deskripsi Data Distribusi Frekuensi Responden

Pada bagian subbab ini, akan menggambarkan sebaran atau distribusi skor penilaian yang diberikan oleh responden pada setiap variabel dalam kuesioner. Variabel independen terdiri dari Lingkungan Kerja (X1) dengan jumlah 11 butir pernyataan dan Disiplin Kerja (X2) dengan jumlah 10 butir pernyataan, sedangkan variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) sebanyak 10 butir pernyataan.

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi variabel Lingkungan Kerja (X1) menunjukkan dominasi kuat pada pilihan Netral (N) yang mencapai 42%-66%. Pada pernyataan X1.1, jawaban Netral mencapai 42%, sedangkan Tidak Setuju sebesar 30% lebih tinggi dibandingkan Setuju sebesar 28%, yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap kemampuan atasan dalam memimpin belum sepenuhnya positif. Pada pernyataan X1.2, mayoritas responden memilih Netral (52%), Setuju (22%), dan Tidak Setuju (20%), yang menunjukkan bahwa penyampaian informasi pekerjaan masih perlu diperhatikan. Pada pernyataan X1.3 dan X1.4, jawaban Netral masing-masing mencapai 44% dan 58%, sedangkan Tidak Setuju sebesar 32% dan 26%, yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap kebisingan lingkungan kerja masih beragam. Pada pernyataan X1.5, X1.6, dan X1.7, jawaban Netral mendominasi masing-masing sebesar 66%, 58%, dan 56%. Sementara itu, pada X1.8 dan X1.9, jawaban Netral mencapai 54% dan 58%, diikuti Tidak Setuju sebesar 24% pada kedua pernyataan, yang menunjukkan bahwa kondisi sirkulasi udara dan ketersediaan pendingin ruangan masih perlu diperhatikan. Pada pernyataan X1.10 dan X1.11, jawaban Netral masing-masing mencapai 48%, sedangkan Tidak Setuju sebesar 30% dan 26%. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian responden belum sepenuhnya merasakan keamanan dan kenyamanan di lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi variabel Disiplin Kerja (X2) menunjukkan bahwa jawaban responden didominasi oleh Netral pada seluruh pernyataan dengan persentase berkisar antara 38%-54%. Pada pernyataan X2.1 dan X2.2, jawaban Netral masing-masing mencapai 38% dan 50%. Akumulasi jawaban Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju pada aspek ketepatan waktu mencapai 38%, yang menunjukkan bahwa kedisiplinan kehadiran pegawai masih perlu diperhatikan. Pada pernyataan X2.3 dan X2.4, jawaban Netral mencapai 46% dan 44%, sedangkan Tidak Setuju sebesar 28% pada kedua pernyataan.

Hal ini menunjukkan bahwa ketelitian dan kehati-hatian dalam menyelesaikan tugas masih perlu ditingkatkan. Pada pernyataan X2.5 dan X2.6, jawaban Netral masing-masing mencapai 50%, yang menunjukkan bahwa pelaksanaan tanggung jawab dalam menjaga dan merawat peralatan kerja belum sepenuhnya dinilai positif. Pada X2.7 dan X2.8, jawaban Netral mencapai 40% dan 54%, sedangkan Tidak Setuju sebesar 32% dan 22%, yang menunjukkan bahwa pemahaman terhadap peraturan dan penerimaan informasi di tempat kerja masih perlu diperhatikan. Sementara itu, pada X2.9 dan X2.10, jawaban Netral masing-masing mencapai 42% dan 44%, sedangkan Tidak Setuju sebesar 30% dan 24%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap prosedur dan penyelesaian tugas sesuai tanggung jawab masih perlu ditingkatkan.

Selanjutnya, hasil distribusi frekuensi variabel Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan bahwa jawaban responden didominasi oleh pilihan Netral dengan persentase berkisar antara 56%-74%. Pada pernyataan Y1.1 dan Y1.2, jawaban Netral masing-masing mencapai 58% dan 74%. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian responden terhadap ketelitian dan penyelesaian tugas sesuai tanggung jawab belum sepenuhnya tegas. Pada pernyataan Y1.3, Y1.4, dan Y1.5, jawaban Netral masing-masing mencapai 66%, 70%, dan 60%. Pada Y1.5, jawaban Setuju dan Tidak Setuju sama-sama mencapai 20%, yang menunjukkan bahwa kemampuan menyelesaikan beberapa tugas sesuai waktu yang ditentukan masih dipersepsikan secara beragam. Pada pernyataan Y1.6, Y1.7, dan Y1.8, jawaban Netral masing-masing mencapai 60%, 58%, dan 62%.

Namun, jawaban Tidak Setuju pada aspek kerja sama dengan rekan kerja mencapai 28%, kerja sama dengan pegawai lintas divisi sebesar 26%, dan menjaga kekompakan tim sebesar 22%. Hal ini menunjukkan bahwa kerja sama dan kekompakan tim masih perlu ditingkatkan. Sementara itu, pada pernyataan Y1.9 dan Y1.10, jawaban Netral mencapai 56% dan 62%, sedangkan Tidak Setuju sebesar 26% dan 22%. Kondisi ini menunjukkan bahwa inisiatif dalam menyelesaikan masalah tanpa menunggu arahan atasan serta keberanian menanggung risiko atas keputusan yang diambil masih perlu diperhatikan. Secara keseluruhan, hasil distribusi

frekuensi menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai masih perlu ditingkatkan, terutama pada aspek kenyamanan lingkungan kerja, kedisiplinan kehadiran, kepatuhan terhadap prosedur, ketepatan waktu, kerja sama, dan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas merupakan prosedur metodologis yang berfungsi untuk mengevaluasi keakuratan, ketepatan, dan keabsahan suatu instrumen penelitian. Dalam penelitian kuantitatif yang menggunakan kuesioner, suatu butir pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel atau nilai signifikansinya berada di bawah 0,05. Dalam penelitian ini, jumlah responden sebanyak 50 orang, sehingga diperoleh derajat kebebasan (df) = $n - 2 = 50 - 2 = 48$. Berdasarkan distribusi nilai r tabel dengan taraf signifikansi 5% untuk uji dua arah, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,2787.

Berdasarkan hasil uji validitas, variabel Lingkungan Kerja (X_1) yang terdiri dari 11 butir pernyataan memiliki nilai r hitung berkisar antara 0,851-0,916. Variabel Disiplin Kerja (X_2) yang terdiri dari 10 butir pernyataan memiliki nilai r hitung berkisar antara 0,903-0,947. Sementara itu, variabel Kinerja Pegawai (Y) yang terdiri dari 10 butir pernyataan memiliki nilai r hitung berkisar antara 0,388-0,884. Seluruh butir pernyataan pada ketiga variabel memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,2787. Dengan demikian, sebanyak 31 butir pernyataan yang terdiri dari variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X_1)

Tabel 3. Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.786	12

Sumber: Hasil analisis menggunakan SPSS 25, 2026

Hasil analisis menghasilkan nilai sebesar 0,786, karena nilai tersebut lebih besar dari standar minimum 0,60 ($0,786 > 0,60$), maka instrumen riset ini dikategorikan andal atau konsisten.

Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X_2)

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.793	11

Sumber: Hasil analisis menggunakan SPSS 25, 2026

Berdasarkan hasil olah data statistik, uji instrumen dengan metode Cronbach's Alpha menghasilkan nilai sebesar 0,793 lebih besar dari batasan minimal yang ditentukan ($0,793 > 0,60$), maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan andal dan memiliki tingkat konsistensi yang baik.

Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.774	11

Sumber: Hasil analisis menggunakan SPSS 25, 2026

Berdasarkan analisis Cronbach's Alpha, kuesioner penelitian ini terbukti andal dan konsisten. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien reliabilitas sebesar 0,774 yang telah melampaui batasan baku 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menilai sebaran data pada variabel penelitian. Ketentuan uji ini mengacu pada nilai signifikansi 0,05, di mana data dianggap berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan metode Shapiro-Wilk karena dinilai efektif untuk menganalisis sampel dengan jumlah relatif kecil. Hasil uji normalitas menggunakan SPSS 25 disajikan pada tabel berikut

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Shapiro-Wilk

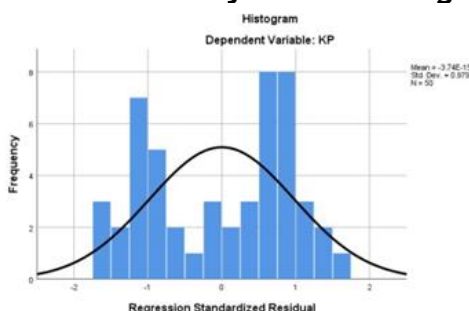
Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
TOTLK	.125	50	.050	.967	50	.174
TOTDK	.138	50	.018	.973	50	.294
TOTKP	.120	50	.067	.971	50	.260

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Hasil analisis menggunakan SPSS 25, 2026.

hasil uji normalitas menggunakan metode Shapiro-Wilk menunjukkan nilai signifikansi variabel lebih besar dari pada 0,05, dengan demikian asumsi normalitas untuk model regresi sudah terpenuhi. Untuk memperkuat hasil analisis normalitas secara statistik, peneliti juga menunjukkan hasil uji normalitas secara visual dengan pendekatan grafik histogram dan *normal probability plots*.

Gambar 1. Hasil Uji Grafik Histogram

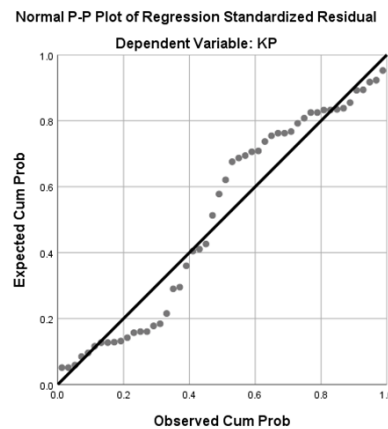


Sumber: Hasil analisis menggunakan SPSS 25, 2026

Melalui pendekatan grafis, distribusi nilai residual dari variabel kinerja pegawai berdistribusi normal. Pola sebaran data membentuk kurva lonceng yang seimbang dan tidak

menceng (skewed) ke salah satu sisi. Informasi ini diperkuat oleh nilai mean dan standar deviasi 0,979 yang membuktikan kelayakan model untuk analisis linear.

Gambar 2. Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



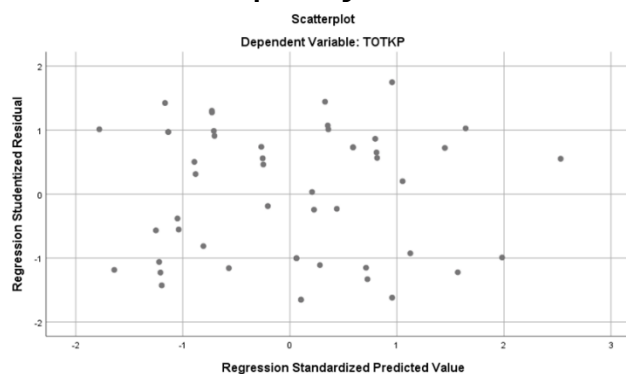
Sumber: Hasil analisis menggunakan SPSS 25, 2026

Terlihat bahwa titik-titik pada grafik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Pola ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.

Uji Heteroskedastisitas

Analisis heteroskedastisitas dapat dilihat melalui grafik antara nilai prediksi variabel terikat dan variabel bebas. Terjadinya heteroskedastisitas ditunjukkan oleh pola seperti titik-titik yang membentuk pola teratur seperti bergelombang, menyempit lalu melebar, adapula jika tidak terjadi atau tidak adanya heteroskedastisitas ditunjukkan dengan pola titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu di atas atau di bawah angka 0 pada sumbu Y.

Gambar 3. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil analisis menggunakan SPSS 25, 2026

Hasil penelitian menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0, yang berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Untuk memperkuat hasil pengujian secara grafis, peneliti juga melakukan uji heteroskedastisitas dengan pendekatan Glejser melalui regresi nilai absolut residual (Abs_RES) terhadap variabel independen. Gejala tidak adanya heteroskedastisitas dapat diketahui apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, model regresi dinyatakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas apabila memenuhi kriteria tersebut.

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.292	.095		3.077	.003
	Lingkungan Kerja	-.003	.002	-.159	-1.089	.282
	Disiplin Kerja	.002	.002	.156	1.068	.291

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Hasil analisis menggunakan SPSS 25, 2026

Melalui uji Glejser, diperoleh nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,282 dan disiplin kerja sebesar 0,291 yang berarti nilai *p-value* kedua variabel tersebut lebih besar dari 0,05 maka model regresi ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 8. Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,047	0,232		26,111	0,000		
	TOTLK	0,483	0,006	0,770	79,868	0,000	0,961	1,040
	TOTDK	0,284	0,005	0,501	51,912	0,000	0,961	1,040

a. Dependent Variable: TOTKP

Sumber: Hasil analisis menggunakan SPSS 25, 2026

Berdasarkan hasil analisis Nilai *Tolerance* dan Nilai *VIF* variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) sebesar 1,040 dan 0,961. Maka dapat dikatakan bahwa kedua variabel tersebut tidak gejala multikolinearitas atau korelasi yang sempurna antara variabel-variabel bebas karena Nilai *Tolerance* > 0,10 dan Nilai *VIF* < 10.

Uji Hipotesis

Uji Parsial

Pengambilan keputusan didasarkan pada perbandingan nilai signifikansi dengan taraf 5%. Hipotesis diterima jika nilai signifikansi < 0,05 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang berarti variabel bebas berpengaruh signifikan. Sebaliknya, hipotesis ditolak jika nilai signifikansi > 0,05 atau $t_{hitung} < t_{tabel}$. Dalam pengujian hipotesis untuk model regresi, rumus uji parsial atau menentukan t_{tabel} sebagai berikut: $df = 50 - 3 = 47$ dan $\alpha/prob = 0,05/2 = 0,025$, jadi nilai perhitungan tersebut dapat dilihat dari t_{tabel} yaitu 2,011.

Tabel 9. Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6,047	0,232		26,111
	TOTLK	0,483	0,006	0,770	79,868
	TOTDK	0,284	0,005	0,501	51,912
a. Dependent Variable: TOTKP					

Sumber: Hasil analisis menggunakan SPSS 25, 2026

Hasil analisis uji parsial menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dengan $t_{hitung} = 79,868 > 2,011 = t_{tabel}$; Sig. = 0,000 < 0,05 maka lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai yang berarti H_0 1 ditolak dan H_a 1 diterima. Sedangkan variabel Disiplin Kerja $t_{hitung} = 51,912 > 2,011 = t_{tabel}$; Sig. = 0,000 < 0,05 maka disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai yang berarti H_0 2 ditolak dan H_a 2 diterima.

Uji Simultan

Pada penelitian ini, dapat dicari terlebih dahulu nilai F_{tabel} sebagai berikut; $df_1 = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 = 50 - 3 = 47$, sehingga dapat diketahui bahwa nilai F_{tabel} sebesar 3,20.

Tabel 10 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F
1	Regression	1070,461	2	535,230	5566,582
	Residual	4,519	47	0,096	
	Total	1074,980	49		
a. Dependent Variable: TOTKP					
b. Predictors: (Constant), TOTDK, TOTLK					

Sumber: Hasil analisis menggunakan SPSS 25, 2026

Melalui uji ANOVA diperoleh nilai $f_{hitung} > F_{tabel}$ yakni sebesar $5566,582 > 3,20$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka secara empiris H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya, model regresi ini dinyatakan layak (fit) dan kedua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial X1, X2 Terhadap Y

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	6,047	0,232		26,111	0,000			
	LK	0,483	0,006	0,770	79,868	0,000	0,869	0,996	0,755
	DK	0,284	0,005	0,501	51,912	0,000	0,652	0,991	0,491
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai									

Sumber: Hasil analisis menggunakan SPSS 25, 2026

Merujuk pada hasil uji koefisien determinasi parsial, memperlihatkan persentase pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja dengan cara mengalikan bobot Beta dengan Zero-order ($R^2 = \text{Beta} \times \text{Zero-order}$) seperti perhitungan yang tertera di bawah ini.

Tabel 12 Nilai Koefisien Determinasi Parsial

No	Variabel	Beta	Zero Order	Beta x Zero Order	Persentase (%)
1	Lingkungan Kerja	0,77	0,869	$0,77 \times 0,869$	$0,66913 = 67\%$
2	Disiplin Kerja	0,501	0,652	$0,501 \times 0,652$	$0,32665 = 32,6\%$
Jumlah					99,6%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2026

Perhitungan koefisien determinasi parsial diperoleh kontribusi sebesar 99,6% yang mengindikasikan bahwa variabel X1 dan X2 memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 13 hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.998 ^a	0,996	0,996	0,31008
a. Predictors: (Constant), TOTDK, TOTLK				

Sumber: Hasil analisis menggunakan SPSS 25, 2026

Melalui perolehan nilai R^2 sebesar 0,996, dapat disimpulkan bahwa kontribusi gabungan dari X_1 dan X_2 terhadap Y adalah sebesar 99,6%, sementara itu sisanya 0,4% bersumber dari faktor-faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

Uji Koefisien Regresi

Tabel 14 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6,047	0,232		0,000
	TOTLK	0,483	0,006	0,770	0,000
	TOTDK	0,284	0,005	0,501	0,000
a. Dependent Variable: TOTKP					

Sumber: Hasil analisis menggunakan SPSS 25, 2026

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan $Y = 6,047 + 0,483X_1 + 0,284X_2$. Interpretasinya, nilai konstanta sebesar 6,047 menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) bernilai nol, maka kinerja pegawai (Y) diprediksi sebesar 6,047 satuan. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,483 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,483 satuan, dengan asumsi disiplin kerja tetap. Nilai signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,284 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,284 satuan, dengan asumsi lingkungan kerja tetap. Nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji t , variabel lingkungan kerja memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu 79,868 > 2,011, dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, H_0 1 ditolak dan H_a 1 diterima, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa situasi, fasilitas, dan atmosfer kerja yang kondusif berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian Budi Paryanti et al. (2024) serta Farhan et al. (2023), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

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

Berdasarkan hasil uji t , variabel disiplin kerja memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu 51,912 > 2,011, dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, H_0 2 ditolak dan H_a 2 diterima, yang berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa kepatuhan dan tanggung jawab personel menjadi faktor penting dalam menjaga mutu pelayanan dan meningkatkan efisiensi kerja. Temuan ini didukung oleh penelitian Tanjung et al. (2023) serta Awaliya dan Endratno (2023), yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

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

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai $f_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $5566,582 > 3,20$, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini membuktikan bahwa kombinasi lingkungan kerja yang kondusif dan kedisiplinan personel merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Subdit Watpers Ditjen Kuathan Kementerian Pertahanan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Krisyanto (2022) serta Marpaung dan Darmawan (2022), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Subdit Watpers Ditjen Kuathan Kemhan Jakarta dengan jumlah 50 responden, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial, dengan nilai t_{hitung} sebesar $79,868 > t_{tabel}$ sebesar 2,011 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial, dengan nilai t_{hitung} sebesar $51,912 > t_{tabel}$ sebesar 2,011 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan oleh nilai f_{hitung} sebesar $5566,582 > F_{tabel}$ sebesar 3,20 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan disiplin kerja yang baik merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, instansi disarankan untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja melalui perbaikan kenyamanan ruang kerja, penyediaan fasilitas yang memadai, serta penciptaan suasana kerja yang kondusif dan minim stres. Selain itu, instansi perlu menegakkan peraturan secara konsisten, meningkatkan kepatuhan terhadap jam kerja, serta mendorong tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugas. Upaya tersebut diharapkan dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain, seperti kompetensi pegawai, gaya kepemimpinan, beban kerja, serta sistem insentif atau penghargaan (reward and punishment), sehingga faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai dapat dianalisis secara lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, R., Husain, A., & Bahari, A. F. (2023). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(2), 85.
- Adzam, M., Roring, G. D. J., Kusumastuti, Y., Baskoro, S., Sawitri, I., Winarni, S., Wibawa, G. N. A., Laome, L., Alfian, A., & Sembiring, S. A. (2026). *Ekonometrika: Buku Ajar*. Star Digital Publishing. <https://books.google.co.id/books?id=83zREQAAQBAJ>
- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh disiplin kerja, komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 6(1), 104-122.
- Aprilio, F. P., Widiati, S. W., & Rahayuningtyas, P. (2025). *IJEDR: Indonesian Journal of Education and Development Research*, 3(2).
- Arifudin, O., & Kartika, I. (2022). Peran guru dalam upaya pengembangan bakat dan minat

- peserta didik. Jurnal Al-Amar (JAA), 3(1).
- Aulia Fitri Tsuraya, & Jhon Fernos. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen, 2(2), 259-278. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1654>
- Awaliya, S., & Endratno, H. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan servant leadership terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, 5(3). <https://jurnal.universitaspurabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>
- Budi Paryanti, A., Erie Wardhani, T., & Djoko Susilo, D. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Itama Bekasi. Jurnal Ilmiah M-Progress, 14(1).
- Danisa, D., Komari, N., et al. (2023). Kajian teoritis lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Management Business Innovation Conference.
- Diana, T., & Rahmat, D. (2022). Analisis pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan PT Wahana Suksesindo Utama Kabupaten Sanggau. Jurnal Ekonomi STIEP, 7(1).
- Farhan, R. M., et al. (2023). The influence of work discipline, work motivation and work environment on employee performance. Jurnal Visionida, 9(1). <https://ojs.unida.ac.id/Jvs>
- Forester, B. J., Idris, A., Khater, A., Afgani, M. W., & Isnaini, M. (2024). Penelitian kuantitatif: Uji reliabilitas. Edu Society: Jurnal Pendidikan, Ilmu Sosial, dan Pengabdian Kepada Masyarakat, 4.
- Guruh Suksmono Aji, & Iva Khoiril Mala. (2024). Meningkatkan kualitas SDM untuk mencapai keunggulan kompetitif perusahaan di era digital: Tren, inovasi, dan tantangan. Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif, 2(3), 1-17. <https://doi.org/10.59024/jumek.v2i3.357>
- Hasibuan, M. P., Azmi, R., Arjuna, D. B., & Rahayu, S. U. (2023). Analisis pengukuran temperatur udara dengan metode observasi. GABDIMAS: Jurnal Garuda Pengabdian kepada Masyarakat, 1(1). <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>
- Heikal, M., & Bachri, N. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap organizational citizenship behavior dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada kantor kecamatan di wilayah barat Kabupaten Aceh Utara. 6(2).
- Hermawan, E. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan beban kerja terhadap kinerja PT Sakti Mobile Jakarta. Jurnal Kajian Ilmiah, 22(2). <http://ejurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/JKI>
- Hilda Pebrina. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Depok. Jurnal Ilmiah Research and Development Student, 1(2), 258-266. <https://doi.org/10.59024/jis.v1i2.423>
- Iqbal, M., & Darussalam, P. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sriwijaya Sumatra Selatan. Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce, 1(4).
- Iqbal, M., & Salsabila, S. (2023). Validitas dan reliabilitas kuesioner kebiasaan menonton mukbang. Muhammadiyah Journal of Nutrition and Food Science (MJNF), 4(2), 102-109. <https://doi.org/10.24853/mjnf.4.2.102-109>
- Irfan, A. A., & Mahargiono, M. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBis), 2(1), 70-88. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v2i1.5794>
- Irfan Syahroni, M. (2022). Prosedur penelitian kuantitatif. Jurnal Al-Musthafa STIT Al-Aziziyah Lombok Barat, 43(3).
- Isma, S., Sobari, T., Yuliani, W., et al. (2023). Uji validitas dan reliabilitas angket kemandirian belajar. FOKUS, 6(6). <https://doi.org/10.22460/fokusv6i6.11561>

- Jayen, F., Kadir, A., Melania, M., Amrulloh, R., & Erwinda, U. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Jhonlin Marine Trans di Tanah Bumbu. *Jurnal Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhanan*, 14(1), 48-62. <https://doi.org/10.30649/japk.v14i1.103>
- Karso, A. J. (2021). Perkawinan campuran & kesejahteraan: Mengkaji pelayanan publik izin perkawinan campuran di Kabupaten Indramayu Jawa Barat. Penerbit Samudra Biru. https://books.google.co.id/books?id=Jc_5EAAAQBAJ
- Kitta, S., Nurhaeda, N., & Idris, M. (2023). Pengaruh kompetensi, pengalaman kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jesya*, 6(1), 297-309. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.933>
- Krisyanto, O. E. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Bidang Angkutan Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 11(2), 1169. <http://stp-mataram.e-journal.id/JIH>
- Mardhiyah, M., Dinilhaq, N. A., Amelia, Y., Arini, A., Hidayatullah, R., & Harmonedi, H. (2025). Populasi dan sampel dalam penelitian pendidikan: Memahami perbedaan, implikasi, dan strategi pemilihan yang tepat. *Katalis Pendidikan: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Matematika*, 2(2), 208-218. <https://doi.org/10.62383/katalis.v2i2.1670>
- Marpaung, A. P., & Darmawan, A. (2022). Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*.
- Mauli, M., & Wijayanto, P. (2021). Kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, 5(2), 195-203.
- Makawimbang, N., Dotulong, L. O. H., & Uhing, Y. (2023). Kajian kualitatif terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan CV Kharisma Indah Lestari Mokupa. *Jurnal EMBA*, 11(3), 1337-1346.
- Norawati, S., Yusup, Yunita, A., & Husein. (2021). Analisis lingkungan kerja dan beban kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Kampar. *Menara Ilmu*, 15(1).
- Nur, N., & Yurika, A. (2023). Gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Perbankan (JUMPA)*, 10(1), 29-44. <https://doi.org/10.55963/jumpa.v10i1.504>
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 127-136. <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994>
- Kelana Basri, S., Rauf, R., et al. (2021). Pengaruh semangat kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Journal of Management*, 4(1). <https://doi.org/10.37531/yum.v11.76>
- Priyanto, M. W., & Corolus Boromeus, S. (2025). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Aerofood Indonesia ACS (Garuda Indonesia Group) Bandara Internasional Soekarno Hatta Tangerang, Banten. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1).
- Putri, S., Syiva, N., Lestari, R. A., Bagus, E., Lil'alamin, R., & Putra, R. S. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (literature review). *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Sosial Sains*, 2(1).
- Rayyan, A., Paryanti, A. B., et al. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. *JIMEN: Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1).
- Sahir, S. H., & Koryati, T. (2021). Metodologi penelitian. Penerbit KBM Indonesia. <https://books.google.co.id/books?id=PinKEAAAQBAJ>
- Salami, M. M. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja

- karyawan pada PT Bangkit Maju Bersama, Tangerang. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(4).
- Sanaky, M., Saleh, L. M., & Titaley, H. (2021). [Judul artikel tidak tercantum secara jelas pada sumber asli]. *Jurnal Simentrik*, 11.
- Sinaga, I. N. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Medan. *Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi dan Manajemen*, 4(3).
- Sumanti, V., & Firmansyah. (2021). Pengaruh lingkungan kerja nonfisik dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Palibelo Kabupaten Bima. *Jurnal STEI Ekonomi*, 30(1).
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137-146. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Sutha, D. W. (2021). *Biostatistika: Buku ajar*. Media Nusa Creative (MNC Publishing). <https://books.google.co.id/books?id=HVFKEAAAQBAJ>
- Tanjung, A. A., Rasyid, M. A., et al. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Efarina TV. *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Bisnis (JMEB)*, 2(1).
- Torano, N. (2025). Pengaruh rasio keuangan dalam memprediksi perubahan laba pada industri farmasi. *Innovative: Journal of Social Science Research*.
- Utami, Y., Muslim Rasmanna, P., & Khairunnisa. (2023). Uji validitas dan uji reliabilitas instrumen penilaian kinerja dosen. *Jurnal Sains dan Teknologi*, 4(2), 21-24.
- Wahyuningrum, T. (2023). *Buku referensi kuesioner dalam pengukuran usability*. Deepublish. <https://books.google.co.id/books?id=E-NMEQAAQBAJ>