



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PANTI SOSIAL BINA GRAHITA BELAIAN KASIH KOTA JAKARTA BARAT

THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE BINA GRAHITA BELAIAN KASIH SOCIAL HOUSE, WEST JAKARTA CITY

Nurul Fitriyani^{1*}, Komarudin²

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

Email : Nurulfitriyani.stoqo@gmail.com^{1*}, Dosen00277@unpam.sac.id²

Article history :

Received : 28-01-2025

Revised : 29-01-2025

Accepted : 01-02-2025

Published: 04-02-2025

Abstract

This study aims to determine how the Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance at the Bina Grahita Belaian Kasih Social Home in West Jakarta City. This type of research uses a quantitative method with an associative approach. The sampling technique used is the saturated sampling technique method, Data collection techniques in this study used observation techniques, questionnaires and literature studies. Data obtained by questionnaires with a total of 56 employees as respondents. Questionnaire data testing was analyzed using SPSS version 26 calculations, at a hypothesis test of significance level $\alpha = 5\%$. The results of this study are that the work environment has a significant effect on employee performance with a correlation coefficient value of -0.149 , meaning that the work environment on employee performance has a negative relationship with a determination coefficient of 3.53% and the hypothesis test obtained $t \text{ count} < t \text{ table}$ or $(6.921 < 2.00488)$ with a significance value of $0.000 > 0.05$, meaning that partially there is a significant influence between the work environment and employee performance. Work discipline has a significant effect on employee performance with a correlation coefficient value of 0.370 , meaning that work discipline on employee performance has a positive and strong relationship with a determination coefficient of 58.7% and the hypothesis test obtained $t \text{ count} > t \text{ table}$ or $(8.561 > 2.00488)$ with a significance value of $0.000 < 0.05$, meaning that partially there is a significant influence between work discipline on employee performance. Work environment and work discipline have a significant effect on employee performance with a correlation coefficient value of 0.390 , meaning that the independent variable with the dependent variable has a positive and strong relationship with a determination coefficient of 60.7% and the hypothesis test obtained $F \text{ count} > F \text{ table}$ or $40.988 > 3.17$ with a significance value of $0.000 < 0.05$, meaning that simultaneously the work environment and work discipline have a significant effect on employee performance at the Bina Grahita Belaian Kasih Social Home in West Jakarta City

Keywords: *Work Environment, Work Discipline and Employee Performance*



Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Panti Sosial Bina Grahita Belaian Kasih Kota Jakarta Barat. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik sampling yang digunakan adalah metode teknik sampling jenuh, Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi, kuesioner dan studi kepustakaan. Data yang diperoleh oleh kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 56 pegawai. Pengujian data kuesioner dianalisis dengan menggunakan perhitungan SPSS versi 26, pada uji hipotesis tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien korelasi sebesar $-0,149$ artinya lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki tingkat hubungan yang negatif dengan koefisien determinasi sebesar $3,53\%$ serta uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $(6,921 < 2,00488)$ dengan nilai signifikansi $0,000 > 0,05$ artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien korelasi sebesar $0,370$ artinya disiplin kerja terhadap kinerja pegawai memiliki tingkat hubungan yang positif dan kuat dengan koefisien determinasi sebesar $58,7\%$ serta uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,561 > 2,00488)$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar $0,390$ artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang positif dan kuat dengan koefisien determinasi sebesar $60,7\%$ serta uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $40,988 > 3,17$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Panti Sosial Bina Grahita Belaian Kasih Kota Jakarta Barat.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja , Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Berdasarkan data dari Panti Sosial Bina Grahita Belaian Kasih (PSBGBK) terjadi penurunan kinerja di beberapa aspek penilaian kinerja, hal tersebut bisa dilihat dari data tabel berikut:

Tabel 1.1 Data kinerja Pegawai PSBGBK Kota Jakarta Barat

No.	Penilaian	Tahun 2021	Grade	Tahun 2022	Grade	Tahun 2023	Grade	Target
1	SKP (Sasaran Kinerja Pegawai)	91,20	Sangat Baik	90,87	Baik	89,74	Baik	100%
2	Orientasi Pelayanan	86,31	Baik	85,63	Baik	84,31	Baik	100%
3	Integritas	85,75	Baik	84,98	Baik	84,00	Baik	100%
4	Komitmen	87,11	Baik	86,41	Baik	85,87	Baik	100%
5	Disiplin	84,31	Baik	83,96	Baik	84,45	Baik	100%
6	Kerja Sama	86,00	Baik	85,88	Baik	84,74	Baik	100%
7	Kepemimpinan	86,50	Baik	95,78	Sangat Baik	95,67	Sangat Baik	100%

0-50 sangat kurang , 51-60 Kurang, 61-75 Cukup, 76- 90 Baik, 91-100 Sangat Baik

Sumber: PSBGBK Kota Jakarta Barat

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan terjadi penurunan penilaian kinerja pada PSBGBK Kota Jakarta Barat tahun 2021 – 2023 di hampir semua aspek, Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang sebesar 91,20 pada tahun 2021, pada tahun 2022 menurun menjadi sebesar 90,87 dan pada tahun 2023 menurun menjadi sebesar 89,74 dan belum memenuhi target 100%, Penilaian



Orientasi Pelayanan yang sebesar 86,31 pada tahun 2021, pada tahun 2022 menurun menjadi sebesar 85,63 dan pada tahun 2023 menurun menjadi sebesar 84,31 dan belum memenuhi target 100%, integritas yang sebesar 85,75 pada tahun 2021, pada tahun 2022 menurun menjadi sebesar 84,98 dan pada tahun 2023 menurun menjadi sebesar 84,00 dan belum memenuhi target 100%, Penilaian Komitmen yang sebesar 87,11 pada tahun 2021, pada tahun 2022 menurun menjadi sebesar 86,41 dan pada tahun 2023 menurun menjadi sebesar 85,87 dan belum memenuhi target 100%, Penilaian Disiplin mengalami penurunan dari 84,31 pada tahun 2021, menurun pada tahun 2022 menjadi 83,96 dan mengalami kenaikan kembali 84,45 pada tahun 2023 dan belum memenuhi target 100%, Kerja sama yang sebesar 86,00 pada tahun 2021, pada tahun 2022 menurun menjadi sebesar 85,88 dan pada tahun 2023 menurun menjadi sebesar 84,74 dan belum memenuhi target 100%, dan pada indikator Kepemimpinan yang sebesar 86,50 pada tahun 2021, pada tahun 2022 meningkat menjadi sebesar 95,78 dan pada tahun 2023 menurun menjadi sebesar 95,67 dan belum memenuhi target 100%. Berdasarkan tabel di atas semua penilaian cenderung mengalami penurunan yang signifikan dan tidak mencapai target pencapaian 100% yang telah ditentukan, hal ini menunjukkan adanya fenomena kinerja pegawai yang belum sesuai standar kerja sehingga akan menganggu jalannya visi dan misi yang telah ditentukan

Tabel 1.2 Data Lingkungan Kerja PSBGBK Kota Jakarta Barat

No	Fasilitas	Kondisi Ideal	Kondisi Saat ini
1	Cahaya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tiga titik cahaya dalam 1 meter tidak menyilaukan dan Redup 2. Penerangan menerangi area kerja dan ruangan 3. Ruang Kerja 300 Lux 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan sebagian sepenuhnya menerangi area kerja, 2. Di beberapa titik penerangan terlihat redup dan gelap 3. Ada beberapa lampu yang redup namun belum di ganti
2	Warna	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pewarnaan ruangan dan area kerja tidak pudar 2. Perwarnaan Gedung yang baik dan sesuai kecocokan 3. Tidak noda di dinding 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pewarnaan terlihat pudar di beberapa bagian 2. Diperlukan pewarnaan ulang di beberapa bagian Gedung 3. Terdapat noda di beberapa titik dinding
3	Udara	<ol style="list-style-type: none"> 1. Udara tersirkulasi dengan baik 2. 23°C – 26°C 3. Pengatuhran suhu tidak terpusat (center) 4. Terpasang kipas Hexos Fan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sirkulasi udara tersirkulasi dengan baik, namun di beberapa titik terasa pengap dan berbau apek 2. Tidak ada hexos fan yang terpasang 3. Suhu udara terkadang terasa terlalu dingin di ruangan kerja 4.
4	Suara	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja yang kondusif atau tenang. 2. Tingkat kebisingan ruang kantor 50-55 DBa 3. Tingkat kebisingan ruang kantor (umum/terbuka) 55-65 dBA 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Suasana kantor yang berisik 2. Banyak lalu lalang pegawai dan penghuni, rekanan, dan pengunjung yang datang 3. Tingkat kebisingan ruang kantor 50-55 DBa dan terkadang melebihi batas 4. Tingkat kebisingan ruang kantor (umum/terbuka) di atas 55-65 dBA

Sumber : PSBGBK Kota Jakarta Barat

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas kondisi lingkungan kerja pada PSBGBK Kota Jakarta Barat diketahui masih belum dalam kondisi ideal, diketahui pada indikator Cahaya kondisi belum ideal meliputi beberapa titik penerangan terlihat redup dan gelap serta ada beberapa lampu yang redup namun belum di ganti, pada indikator Warna kondisi belum ideal meliputi pewarnaan terlihat pudar



di beberapa bagian dan terdapat noda di beberapa titik dinding, pada indikator Udara kondisi belum ideal meliputi di beberapa titik terasa pengap dan berbau apek serta tidak ada hexos fan yang terpasang dan pada indikator Suara kondisi belum ideal meliputi suasana kantor yang berisik, banyak lalu lalang pegawai dan penghuni, rekanan, dan pengunjung yang datang, tingkat kebisingan ruang kantor 50-55 Db dan terkadang melebihi batas. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan adanya fenomena Lingkungan kerja yang belum sesuai standar Lingkungan yang berlaku, hal ini akan mengganggu jalan pekerjaan serta dapat menghalangi tujuan dan target kerja yang telah ditetapkan

Tabel 1.3 Data Absensi Pegawai PSBGBK Kota Jakarta Barat

Tahun	Jumlah Pegawai	Terlambat	Sakit	Cuti Tahunan	Alfa	Jumlah
2021	54	78	216	412	0	706
2022	56	96	224	380	4	704
2023	56	105	242	430	7	784

Sumber: PSBGBK Kota Jakarta Barat

Berdasarkan dari tabel 1.3 diatas dapat kita lihat presentase absensi dari tahun 2021 sampai dengan 2023 secara keseluruhan menunjukkan fluktuatifnya absensi karyawan khususnya keterlambatan dan izin sakit pegawai. Diketahui keterlambatan pegawai selama tahun 2021 terdapat 78 keterlambatan dan 216 izin sakit, 412 cuti tahunan dan tidak ada alfa, pada tahun 2022 terdapat 96 keterlambatan dan 224 izin sakit, 380 cuti tahunan dan 4 alfa dan tahun 2023 terdapat 105 keterlambatan dan 242 izin sakit, 430 cuti tahunan dan 7 alfa. Dengan jumlah karyawan yg terbatas hal ini menjadi masalah karena tidak ada kepastian waktu yang tepat antar pegawai yang menggunakan hak cuti dengan yg sakit, dikarenakan pegawai dapat hak Cuti setahun 12 hari serta sakit akan dipotong cuti, hal ini mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Semakin tingginya jumlah keterlambatan selama tiga tahun ini menunjukkan tidak adanya kesadaran pegawai dalam mematuhi peraturan kerja sehingga akan mempengaruhi kordinasi kerja antar lini sehingga penyelesaian pekerjaan menjadi tertunda. Melihat data absensi tersebut mengakibatkan kurang optimalnya kinerja pegawai

METODE PENELITIAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian yang ditunjukkan untuk mengetahui apakah terdapat kesamaan anatara data yang terkumpul dengan data sesungguhnya terjadi padaobjek yang diteliti

b. Uji Reliabilitas

Instrumen penelitian yang baik, disamping harus valid juga harus realibel (dapat dipercaya) artinya nilai ketepatan yang mana bila diteskan kepada kelompok yang sama dalam waktu yang berbeda akan menghasilkan nilai yang sama pula.



2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2021:196) “uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah keadaan dimana ada hubungan linier secara sempurna atau mendekati sempurna antara variabel independent dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah yang terbebas dari masalah multikolinearitas

c. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2021:162) “uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya)”.

d. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2021:178) “Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain”.

3. Uji Regresi Linier

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dan terikat. Menurut Sugiyono (2019:277) “Analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependent bila nilai variabel independent dinaikan atau diturunkan”.

4. Uji Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan analisis yang digunakan untuk mengetahui derajat atau hubungan antara variabel X_1, X_2, Y .

5. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan

6. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis dilakukan untuk mengetahui hipotesis yang diajukan bermakna atau tidak maka digunakan perhitungan pengujian signifikansi dengan menggunakan uji f dan t . Uji Hipotesis pada penelitian ini adalah menguji hubungan langsung atau tidak langsung antara variabel lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada BKPSDM Kota Bogor



HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No	Kuisoner	r hitung	r tabel	Keterangan	Keputusan
1	Pencahayaan ditempat kerja saya sangat baik, sehingga membuat saya sangat nyaman saat bekerja	0,501	0,2632	r hitung > r tabel	VALID
2	Intensitas masuknya sinar matahari pada lingkungan kerja sudah sesuai standar	0,491	0,2632	r hitung > r tabel	VALID
3	Warna ruangan di tempat kerja memberikan kenyamanan saya untuk fokus bekerja	0,532	0,2632	r hitung > r tabel	VALID
4	Perpaduan warna ruangan di tempat kerja saya sangat menarik sehingga mendukung pekerjaan saya	0,357	0,2632	r hitung > r tabel	VALID
5	Fasilitas AC di ruangan kerja saya sudah sesuai dengan kebutuhan saya	0,596	0,2632	r hitung > r tabel	VALID
6	Sirkulasi udara di ruangan kerja memberikan kenyamanan selama saya bekerja	0,493	0,2632	r hitung > r tabel	VALID
7	Suhu udara ditempat kerja membuat saya bernafas dengan oksigen yang cukup	0,608	0,2632	r hitung > r tabel	VALID
8	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan	0,490	0,2632	r hitung > r tabel	VALID
9	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan	0,677	0,2632	r hitung > r tabel	VALID
10	Suara alat-alat/mesin/kendaraan tidak mengganggu aktifitas pekerjaan saya	0,501	0,2632	r hitung > r tabel	VALID

Sumber : Data Primer diolah SPSS Versi 26

Berdasarkan pada tabel di atas, variabel lingkungan kerja (X1) di peroleh r hitung > r tabel (0,2632), dengan demikian maka semua item kuisoner dinyatakan valid, maka kuisoner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian



Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Kuisoner	r hitung	r tabel	Keterangan	Keputusan
1	Saya setuju bahwa tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan	0,347	0,2632	r hitung > r tabel	VALID
2	Saya merasa bahwa pemimpin dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya	0,456	0,2632	r hitung > r tabel	VALID
3	Saya setuju bahwa balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai	0,314	0,2632	r hitung > r tabel	VALID
4	Saya merasa bahwa keadilan pemimpin sudah diterapkan dengan baik pada instansi	0,493	0,2632	r hitung > r tabel	VALID
5	Pimpinan dapat membimbing karyawan yang berkinerja kurang baik dan dapat membuat saya merasa harmonis dalam mewujudkan kerjasama yang baik	0,677	0,2632	r hitung > r tabel	VALID
6	Saya setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai	0,328	0,2632	r hitung > r tabel	VALID
7	Sanksi hukuman yang diberlakukan sudah sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku	0,455	0,2632	r hitung > r tabel	VALID
8	Tindakan tegas pimpinan memberi efek pisitif bagi kayawan	0,478	0,2632	r hitung > r tabel	VALID
9	Saya merasa hubungan kemanusiaan antar bagian dalam kedinasan sudah mendukung kenyamanan saya dalam bekerja	0,357	0,2632	r hitung > r tabel	VALID
10	Dalam bekerja saya selalu saling menghargai dan menghormati antar pegawai	0,347	0,2632	r hitung > r tabel	VALID

Sumber : Data Primer diolah SPSS Versi 26

Berdasarkan pada tabel di atas, variabel disiplin kerja (X2) di peroleh r hitung > r tabel (0,2632), dengan demikian maka semua item kuisoner dinyatakan valid, maka kuisoner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Kuisoner	r hitung	r tabel	Keterangan	Keputusan
1	Hasil pekerjaan yang saya lakukan sudah memenuhi kualitas yang telah ditetapkan pemimpin	0,324	0,2632	r hitung > r tabel	VALID
2	Saya mengerjakan sessatu pekerjaan dengan hati-hati dan teliti	0,301	0,2632	r hitung > r tabel	VALID
3	Kualitas hasil pekerjaan saya dapat diterima oleh atasan	0,455	0,2632	r hitung > r tabel	VALID
4	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan yang ditetapkan pemimpin	0,396	0,2632	r hitung > r tabel	VALID
5	Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan saya	0,434	0,2632	r hitung > r tabel	VALID
6	Saya memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang dikerjakan	0,436	0,2632	r hitung > r tabel	VALID
7	Saya berusaha menemukan cara baru yang lebih efektif untuk menyelesaikan pekerjaan	0,469	0,2632	r hitung > r tabel	VALID
8	Saya selalu meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja	0,606	0,2632	r hitung > r tabel	VALID
9	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan	0,100	0,2632	r hitung > r tabel	VALID
10	Saya selalu menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan atasan	0,324	0,2632	r hitung > r tabel	VALID

Sumber : Data Primer diolah SPSS Versi 26

Berdasarkan pada tabel di atas, kinerja pegawai (Y) di peroleh r hitung > r tabel (0,2632), dengan demikian maka semua item kuisoner dinyatakan valid, maka kuisoner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian



b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keputusan
Lingkungan Kerja (X1)	0,780	0,60	Realibel
Disiplin Kerja (X2)	0,744	0,60	Realibel
Kinerja Pegawai (Y)	0,773	0,60	Realibel

Sumber : Data Primer diolah SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) nilai Cronbach Alpha > 0,600 yaitu 0,780, Disiplin kerja (X2) nilai Cronbach Alpha > 0,600 yaitu 0,744 dan kinerja pegawai (Y) nilai Cronbach Alpha > 0,600 yaitu 0,773 dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,600

2. Uji Asumsi Klasik

e. Uji Normalitas

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.71472617
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.108
	Negative	-.044
Test Statistic		.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.154 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data Primer diolah SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai uji (K-S) memperoleh signifikansi Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,154 dengan begitu dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal karena 0,154 lebih besar dari 0,05 (0,154 > 0,05

f. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,978 dan disiplin kerja (X2) sebesar 0,978, nilai tersebut kurang dari 1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 1,022 dan variabel disiplin kerja (X2) sebesar 1,022 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas



Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.130	3.745		1.103	.275		
	X1	.114	.069	.144	1.650	.105	.978	1.022
	X2	.834	.097	.745	8.561	.000	.978	1.022

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Pengolahan SPSS Versi 26

g. Uji Autokorelasi

Tabel 4.15 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	.779 ^a	.607	.593	3.784	.607	40.988	2	53	.000	1,760

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Pengolahan SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini, hasil pengujian dinyatakan tidak adanya autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *durbin-watson* sebesar 1,760 yang berada pada interval 1,550 – 2,460.

h. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.16 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.031	2.407		2.090	.041
	X1	-.056	.044	-.174	-1.272	.209
	X2	-.010	.063	-.023	-.166	.869

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data Pengolahan SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel lingkungan kerja (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,209 dan disiplin kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi 0,869 dimana keduanya nilai signifikansinya (Sig) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian



3. Uji Regresi Linier

Tabel 4.17 Uji Analisis Regresi Linear Sederhana (X1 terhadap Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	49.775	6.051		8.226	.000
	Lingkungan Kerja	-.154	.139	-.149	-1.105	.274

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Pengolahan SPSS Versi 26

Nilai konstanta sebesar 49,775 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 49,775 point.

Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X1) sebesar -0,154 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar -0,154 point.

Tabel 4.18 Uji Analisis Regresi Linear Sederhana (X2 terhadap Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.523	6.050		4.218	.000
	Disiplin Kerja	.402	.137	.370	2.923	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Pengolahan SPSS Versi 26

Nilai konstanta sebesar 25,523 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X2) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 25,523 point.

Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X2) sebesar 0,402 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,402 point.

Tabel 4.19 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	31.502	8.570		3.676	.001		
	Lingkungan Kerja	-.129	.131	-.125	-.985	.329	.996	1.004
	Disiplin Kerja	.393	.138	.361	2.851	.006	.996	1.004

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Pengolahan SPSS Versi 26

Konstanta sebesar 31,502 artinya jika tidak ada perubahan atau sama dengan nol pada lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) maka kinerja pegawai (Y) memiliki nilai 31,502 poin



Nilai lingkungan kerja (X1) -0,129 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar -0,129 poi Nilai disiplin kerja (X2) 0,393 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,393 point

4. Uji Korelasi

Tabel 4.20 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial (X1 Terhadap Y)

		Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	-.149
	Sig. (2-tailed)		.274
	N	56	56
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	-.149	1
	Sig. (2-tailed)	.274	
	N	56	56

Sumber : Data Pengolahan SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka nilai koefisien korelasi sebesar -0,149 dimana nilai tersebut tidak berada pada interval manapun yang menunjukkan negatif, yang artinya kedua variabel memiliki hubungan yang berlawanan, dimana jika nilai X1 tinggi maka nilai Y justru menurun

Tabel 4.21 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial (X2 Terhadap Y)

		Disipin Kerja	Kinerja Pegawai
Disipin Kerja	Pearson Correlation	1	.370*
	Sig. (2-tailed)		.005
	N	56	56
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.370*	1
	Sig. (2-tailed)	.005	
	N	56	56

Sumber : Data Pengolahan SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka nilai koefisien korelasi sebesar 0,370 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,20 – 0,399 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang lemah

Tabel 4.22 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan (X1 dan X2 Terhadap Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.390 ^a	.152	.120	4.349	.152	4.754	2	53	.013

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

Sumber : Data Pengolahan SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai korelasi antara lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,390 dimana nilai tersebut berada pada



interval 0,20 – 0,399 artinya lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai memiliki tingkat hubungan yang sangat lemah

5. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.23 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial (X1 Terhadap Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.594 ^a	.353	.341	4.389

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber : Data Pengolahan SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,353, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 3,53% sedangkan sisanya 96,47% dipengaruhi faktor lain

Tabel 4.24 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial (X2 Terhadap Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.766 ^a	.587	.580	3.844

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,587, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 58,7% sedangkan sisanya 41,4% dipengaruhi faktor lain

Tabel 4.25 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan (X1 dan X2 Terhadap Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.779 ^a	.607	.593	3.784

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

Sumber : Data Pengolahan SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,607 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 60,7% sedangkan sisanya 39,3% dipengaruhi faktor lain

6. Uji Hipotesis

Tabel 4.26 Hasil Uji t Lingkungan Kerja (X1) dan (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4.130	3.745		.275
	Lingkungan Kerja	.843	.093	.630	.000
	Disiplin Kerja	.854	.097	.745	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Pengolahan SPSS Versi 26



Berdasarkan pada tabel uji t terhadap variabel lingkungan kerja (X1)) di atas didapatkan t hitung lebih kecil dari t tabel ($6,921 < 2,00488$), dengan signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,000 > (0,05)$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya yaitu variabel lingkungan kerja (X1) secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada BKPSDM Kota Bogor

Dan Berdasarkan pada tabel uji t terhadap variabel disiplin kerja (X2)) di atas didapatkan t hitung lebih besar dari t tabel ($8,561 > 2,00488$), dengan signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 > (0,05)$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya yaitu variabel disiplin kerja (X2) secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada PSBGBK Kota Jakarta Bara

Tabel 4.27 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1173.902	2	586.951	40.988	.000 ^b
	Residual	758.955	53	14.320		
	Total	1932.857	55			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber : Data Pengolahan SPSS Versi 26

Berdasarkan dari hasil uji simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada tabel dapat dilihat bahwa nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel ($40,988 > 3.17$), dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,00 > 0,05$). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PSBGBK Kota Jakarta Barat

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Panti Sosial Bina Grahita Belaian Kasih (PSBGBK) Kota Jakarta, maka didapatkan hasil sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 4,130 + (-0.643X_1)$, nilai koefisien determinasi sebesar 3,53 atau 3,53% sedangkan sisanya 96,47% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian dan uji hipotesis diperoleh nilai t hitung < t tabel atau ($6,921 < 2,00488$) t hitung lebih kecil dari t tabel dengan signifikansi 0,000 yang berarti lebih besar dari 0,05 ($0,000 > 0,05$). Dengan demikian H_0 di terima H_a ditolak, maka dapat diambil kesimpulan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bogor.
2. Berdasarkan hasil analisis dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 41,30 + 0.834X_2$, nilai koefisien determinasi sebesar 0,587 atau 58,7% sedangkan sisanya 41,4% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian dan uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau ($8,561 > 2,00488$) t hitung lebih besar dari t tabel dengan signifikansi 0,005 yang berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_0



ditolak H_0 diterima, maka dapat diambil kesimpulan variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bogor.

3. Berdasarkan hasil analisis dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 31,502 + (0,129X_1) + 0,393X_2$, nilai koefisien determinasi sebesar 0,607 atau 60,7% sedangkan sisanya 39,3% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian dan uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(40,988 > 3,17)$ F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dengan signifikansi 0,013 yang berarti lebih kecil dari 0,05 $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian H_0 ditolak H_a diterima, maka dapat diambil kesimpulan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Panti Sosial Bina Grahita Belaian Kasih Kota Jakarta Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Algifari. (2016). *Analisis Regresi Teori Kasus dan Solusi Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Ghazali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariaete dengan Program IBM SPSS26* (Edisi 10). Cetakan ke VIII. Semarang: Universitas Diponegoro
- Hambali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Buku Seru
- Hartatik, I. P. (2019). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Edisi Baru. Yogyakarta: KAKTUS
- Hasibuan, M. S.P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Irianto, agus. (2016). *Statistik (Konseo Dasar, Aplikasi dan Pengembangannya)*. Jakarta: Kencana
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, Alex,S. (2015). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia PT. Buku Seru
- Robbins, S. P., and Coulter. M.,. (2016). *Manajemen Jilid 1 E13*. Jakarta: Erlangga
- Sadarmayanti. (2018). *Tata kerja dan Produktifitas Kerja Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Bandung: CV. Mandar Maju
- (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Edisi Revisi. Bandung: PT Refika Aditama
- Sinambela, Lijan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sugiyono , 2019 *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung : CV. Alfabeta
- Sutrisno, Edy, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Pustaka Media Grup
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Adelia, A., Halin, H., & Emilda. (2024). Pengaruh Stress Kerja, eban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rs Ak Gani Palembang. JEMSI (Jurnal Ekonomi,



- Manajemen, dan Akuntansi*, 10(2), 1282-1291
- Ayer, J. E., Pangemanan, L. R., & Rori, Y. P. (2016). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori*. *Agri-SosioEkonomi*, 12(3A), 27-46
- Kartini., & Hikmah. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Southlinks Country Club Batam. *Scientia Journal*. 1(2)
- Maryadi, Y., & Misrania, Y. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SMP Negeri 2 Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang. *Jurnal Ekombis Review*, 11(1), 545–558
- Nabawi, R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang* (Doctoral dissertation).
- Rahman, A. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pandeglang*. *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal)*, 7(1), 52-60.
- Ria, B. S. N. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir*. *Jurnal EL-RIYASAH*, 11(2), 102-118
- Sari, N. P., & Irfani, A. (2023, July). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Garut*. In *Bandung Conference Series: Business and Management* (Vol. 3, No. 2).
- Sofyan, D. K. (2013). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai bappeda*. *Industrial Engineering Journal*, 2(1).
- Sudarwati, S. D. (2014). *Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan Kabupaten Sragen*. *Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta*, 12(01), 116176.
- Sutrisno, S., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja kota Semarang*. *Journal of management*, 2(2).
- Wahyudi, F., Oktaviani, A. R., & Khalik, A. (2023). *Pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada sekertariat daerah kabupaten gowa*. *Jurnal Pelopor Manajemen Indonesia (JPMI)*, 2(2), 165-177.