

PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSDIKLAT TENAGA TEKNIS DAN KEAGAMAAN KEMENTERIAN AGAMA RI CIPUTAT

Oleh:

Niki Mawi Br Surbakti¹

Iis Yasiroh²

Diandra fayla³

Armaha Lahagu⁴

Universitas Pamulang

Alamat: JL. Suryakencana No.1, Pamulang Bar., Kec. Pamulang, Kota Tangerang
Selatan, Banten (15417).

Korespondensi Penulis: nikimawisurbakti@gmail.com

Abstract. *The purpose of this study is to determine the impact of work stress and work environment on the village hall of meteorology, climatology and geophysics in region II of South Tangerang partially or simultaneously. This study used 29 samples with questionnaires that will be processed using SPSS Ver. 23 Data analysis was carried out using linear data regression after being processed to determine the correlation and relationship of each variable with a hypothesis test because of its clear nature. This study shows a positive relationship between discipline and work environment because with discipline and occupational health and safety can increase employee productivity. So this study provides additional clarity to previous research that has been conducted by other researchers related to discipline, environment, which affects employee performance to be in line. Thus, this study has provided clarity regarding this influence and produced answers that have been processed and tested in order to find a bright spot in the existing problems. This study can also be a guideline for companies in overcoming productivity problems to be more effective and efficient.* Keywords: Work Stress, Work Environment, Employee Performance.

PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSDIKLAT TENAGA TEKNIS DAN KEAGAMAAN KEMENTERIAN AGAMA RI CIPUTAT

Keywords: *Job Stress, Work Environment, Employee Performance.*

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini agar diketahui dampak akibat pengaruh dari stres kerja dan lingkungan kerja kepada balai desa meteorologi klimatologi dan geofisika di wilayah II Tangerang Selatan secara parsial atau simultan. Penelitian ini menggunakan 29 sampel dengan kuesioner yang akan dilakukan pengelolaan menggunakan SPSS Ver. 23. Analisis data yang dilakukan dengan regresi linear data setelah diolah untuk diketahuinya terkait korelasi dan hubungan setiap variabel dengan dilakukan uji hipotesis karena sifatnya yang *explanatory*. Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan disiplin dan lingkungan kerja yang bersifat positif karena dengan adanya kedisiplinan dan keselamatan kesehatan kerja dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Sehingga penelitian ini memberikan tambahan kejelasan terhadap penelitian yang sebelumnya telah dilakukan oleh peneliti lain berkaitan dengan disiplin, lingkungan, yang mempengaruhi kinerja pegawai menjadi sejalan. Dengan demikian, penelitian ini telah memberikan kejelasan berkaitan dengan pengaruh tersebut dan menghasilkan jawaban yang telah dilakukan berbagai macam pengolahan dan pengujian agar dapat menemukan titik terang dalam permasalahan yang ada. Penelitian ini juga dapat menjadi sebuah pedoman bagi perusahaan dalam mengatasi permasalahan produktivitas agar lebih efektif dan efisien.

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

LATAR BELAKANG

Perkembangan saat ini memberikan pengaruh terhadap berbagai macam aspek yang membuat manusia diharuskan dan dituntut agar dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan yang ada. Perkembangan yang berkembang di berbagai aspek, memberikan sebuah kelancaran dan kemudahan dalam melakukan segala aktivitas. Salah satunya adalah ilmu berkaitan dengan teknologi dan pengetahuan, Sumber daya manusia (SDM) menjadi sebuah aset yang dianggap sangat berharga bagi seseorang bahkan hingga instansi yang menganggap bahwa ketiga menjadi hal yang dibutuhkan untuk itulah berharga. SDM yang dianggap berharga membuat setiap perusahaan berlomba-lomba menyelesaikan permasalahan berkaitan dengan kinerja karyawan agar lebih optimal karena hal tersebut memberikan pengaruh terhadap produktivitas yang dimiliki oleh perusahaan serta tumbuh kembang yang perusahaan miliki. Dengan demikian,

permasalahan SDM memang sangat sulit untuk di pecahkan untuk itu membutuhkan *extra* perhatian agar dapat bertahan dan melaksanakan tugas dan wewenang yang telah menjadi kewajiban. Kemudian memberikan suatu hal yang dapat membuat SDM berkembang dan berkualitas.

SDM merupakan potensi yang dimiliki oleh suatu organisasi karena dengan adanya SDM yang sangat baik dan berkualitas menjadi sebuah *privillage* yang dimiliki oleh organisasi. Pada saat dilakukannya organisasi, modal yang utama bukanlah sebuah uang tetapi SDM. Untuk itu, setiap instansi dituntut agar dapat melakukan pengelolaan SDM dengan baik tujuannya agar kinerja yang dimiliki oleh karyawan meningkat dan memberikan pengaruh pada instansi berupa tumbuh dan kembang perusahaan. Disiplin menjadi elemen yang berpengaruh terhadap tingkat efektivitas dan efisien dalam pencapaian tujuan dari organisasi agar senantiasa memberikan layanan yang berkualitas akibat mutu kinerja yang bagus. Disiplin yang menjadi elemen terpenting juga menjadi permasalahan yang sulit untuk di atas karena permasalahan tidak hanya bertitik fokus pada elemen tersebut tetapi elemen lainnya. Dalam mengatasi permasalahan tersebut diperlukan sebuah komunikasi yang ideal dan harmonis antara karyawan baik atasan atau bawahan, hal ini karena setiap pola perilaku yang ditunjukkan oleh atasan dianggap sebuah tuntutan bagi karyawan. Lebih lanjut, pimpinan instansi juga wajib menjalankan elemen kedisiplinan hal ini karena dirinyalah yang menjadi contoh bagi bawahannya agar selalu bersikap selayak dirinya bersikap. Untuk itulah, tanggungjawab dalam bersikap terbentuk dan membina karyawannya. Disiplin sendiri dapat dinilai melalui daftar hadir yang diisi dengan jujur dan dilakukan pengawasan agar adanya tata kelola yang baik.

Pegawai Negri Sipil (PNS) merupakan pegawai yang telah di angkat secara Tetap dengan berkedudukan sesuai dengan jenis pekerjaan yang ditekuni. PNS yang berkarakteristik dengan keterampilan yang tinggi, adanya pengetahuan yang luar, kepribadian, moral, dan etos kerja yang tinggi. Untuk itu peran yang dimiliki oleh PNS dapat berjalan dengan sangat efektif tujuannya juga dapat menjadi elemen pembantu dalam aparatur pusat hingga daerah agar pelaksanaanya dapat berjalan dengan baik agar terwujudnya aparatur dengan sifat yang baik. Namun ada beberapa problem yang sering terjadi Rendahnya kualitas dan tidak sesuainya kompetensi yang dimiliki bahkan Kesalahan dalam penempatan dan menyepelekan serta terlalu bersantai saat bekerja yang

PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSDIKLAT TENAGA TEKNIS DAN KEAGAMAAN KEMENTERIAN AGAMA RI CIPUTAT

mengakibatkan banyak asumsi dari masyarakat yang memandang Negatif kinerja Pegawai Negri Sipil.

Isu mengenai kedisiplinan Pegawai Negri Sipil sangat menarik untuk di kaji Sehingga menjadi topik yang menarik untuk di teliti selain dari disiplin pegawai Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan menjadi pengaruh bagi karyawan saat dilakukannya pelaksanaan kerja untuk menjalankan tugasnya memberikan pelayanan. Lingkungan kerja menjadi hal yang penting bagi karyawan karena memberikan pengaruh terhadap penyelesaian tugas. Sehingga adanya pengadaan fasilitas lingkungan kerja yang baik menjadi hal yang dipenuhi secukupnya saja tujuannya agar tidak adanya sifat yang menjadi manja saat pelaksanaan kerja. Dengan adanya anggapan dan perspektif seperti itu membuat hasil kerja tidak sesuai dengan yang hendak dicapai. Maka dari itu, dibutuhkan sebuah rencana dan mengatur lingkungan kerja agar dapat berpengaruh pada layanan dengan baik.

Kinerja karyawan merupakan pencapaian yang telah dicapai oleh individu pada saat diselesaikannya tugas yang dilakukan olehnya, hal ini dinilai bagi dalam perspektif kualitas hingga kuantitas. Kinerja yang baik akan dihasilkannya kualitas yang tinggi dan baik pula. Dengan demikian, kinerja karyawan ditentukan oleh kemampuan, keinginan, dan lingkungan (Anwar Prabu Mangkunegara, 2015:67). Menurut Hasibuan (2016:193), “Disiplin merupakan salah satu kesadaran dan kesediaan yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam mengikuti dan patuh terhadap aturan yang dimiliki oleh perusahaan dan normal sosial yang berlaku. Karyawan dengan disiplin kerja yang baik menjalankan menyelesaikan tugas dengan efektif, efisien, dan tepat waktu.” Cara dalam melakukan pengukuran SDM dengan dilakukannya penilaian kinerja secara berkala, keberhasilan yang ada memiliki korelasi dan ketergantungan pada kinerja karyawan, tinggi kinerja yang dihasilkan akan memudahkan dalam tercapai tujuannya.

KAJIAN TEORITIS

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2008:67), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan juga mencerminkan semangat atau kondisi seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Rivai (2004:309)

menambahkan bahwa kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan individu sebagai hasil dari pekerjaan sesuai perannya dalam perusahaan. Hasibuan (2013) mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Sementara itu, Hamid dan Hassan (2015) menjelaskan bahwa kinerja kerja adalah pemenuhan tugas atau keahlian terkait pekerjaan oleh seorang karyawan. Kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator, seperti kualitas pekerjaan, pencapaian target atau kuantitas, penyelesaian tugas, tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan, serta kemampuan karyawan dalam menjaga diri. Berdasarkan Bernardin dan Russel (dalam Sutrisno, 2010), terdapat enam aspek utama yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yang akan dijelaskan lebih lanjut:

1. *Quality*, merupakan suatu tingkatan atas keberhasilan kegiatan dimana pada hal ini hampir mendekati kesempurnaan.
2. *Quantity*, merupakan perolehan jumlah *output* yang telah dihasilkan dalam bentuk rupiah atau jumlah unit yang telah diberikan.
3. *Cost Effectiveness*, kinerja sumber daya organisasi yang digunakan secara maksimal dalam mencapai dalam menghasilkan suatu hasil dan meminimalisir kerugian di setiap unit yang digunakan.
4. *Need for Supervision*, merupakan kemampuan yang dimiliki oleh pekerja saat dilaksanakannya tugas tanpa dibutuhkan pengawasan dari supervisor dalam menghindari perbuatan yang tidak diharapkan.

Menurut Simanjuntak dalam Widodo (2015:132), dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, yaitu:

1. Kualitas dan kemampuan pegawai;
2. Sarana yang mendukung
3. Supra sarana berupa kebijakan dan hubungan manajemen.

Pengertian disiplin kerja

Disiplin merupakan suatu yang harus dilakukan atas ketersediaan dan kesediaan dalam menganut dan menaati aturan dari perusahaan dan norma sosial yang ada. Karyawan senantiasa data dan mengerjakan tugas sesuai dengan tupoksi mereka masing-masing (Hasibuan, 2013:193). Menurut Mangkunegara (2008:129), menyatakan kedisiplinan merupakan pelaksanaan atas manajemen yang menjadi pedoman dan acuan

PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSDIKLAT TENAGA TEKNIS DAN KEAGAMAAN KEMENTERIAN AGAMA RI CIPUTAT

bagi para anggota organisasi. Kemudian menurut Anoraga (2009:47), disiplin menjadi sebuah pelatihan terkait batin dan sikap atas perbuatan dan perilaku atas ketaatan aturan. Menurut Handoko (2001), merupakan ketersediaan dalam mengikuti aturan dan hormat agar penyesuaian diri dengan sukarela mengikuti aturan terhadap perusahaan. (Sutrisno, 2009:92). Menurut Ardana (2012:134) disiplin menjadi sikap yang memberikan kehormatan, patuh, dan menghargai secara tertulis dan tidak tertulis untuk menerima sanksi yang ada. Menurut Siswanto (2005) menjalankan indikator dari kedisiplinan kerja, yakni:

1. Frekuensi kehadiran;
2. Tingkat kewaspadaan;
3. Ketaatan pada standar kerja.

Pengertian Lingkungan Kerja

Bahwa lingkungan kerja menjadi tempat dimana terdapat sekelompok manusia yang diberikan fasilitas pendukung dengan harapan agar tujuan perusahaan dengan visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti 2013:23). Lebih lanjut, Mangkunegara (2013:105) lingkungan kerja dari setiap aspek baik fisik ataupun psikologis. Heizer dan Render (2015:467) dijelaskan bahwa lingkungan fisik dapat memberikan kinerja yang baik dan juga kualitas kehidupan bagi pekerjaan yang mereka tekuni. Bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh pada kinerja, kepuasan hubungan yang dimiliki oleh karyawan. Menurut Sedarmayanti adalah keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat pada tempat kerja yang memberikan pengaruh. Kemudian non fisik merupakan jalinan hubungan yang harmonis antara bawahan dan atasan baik horizontal dan vertikal (Sedarmayanti, 2013:21). Merujuk pada hasil dari penelitian terdapat faktor yang memberikan pengaruh terhadap lingkungan fisik seperti penerangan, temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, dan suara. Kemudian non fisik, kondisi hubungan kerja antara vertikal dan horizontal (Robbins 2022)

Hipotesis :

- H₂ : Diduga ada pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai di Pusdiklat tenaga teknis dan Keagamaan Kementerian Agama RI Ciputat.
- H₂ : Diduga ada pengaruh lingkungan kerja terhadap pegawai di Pusdiklat tenaga teknis dan Keagamaan Kementerian Agama RI Ciputat.

H₂ : Diduga ada pengaruh disiplin, lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja pegawai di Pusdiklat tenaga teknis dan Keagamaan Kementerian Agama RI Ciputat.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif karena objek yang digunakan dalam penelitian merupakan data yang termasuk kuantitatif berupa angka. Merujuk pada pendapat Sugiyono (2018:8), “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau *statistic*, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”, bahwa penelitian ini merupakan penelitian studi empiris dengan tujuan untuk melakukan pengujian terhadap kedisiplinan dan lingkungan pada kinerja yang dimiliki oleh karyawan.

Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian merupakan sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang suatu hal yang objektif di kementerian agama RI Jl. Ir. Juanda, No, 37, Cipayung, Cem. Putih, Kec. Ciputat Timur, Kota Tangerang Selatan, Banten 15411.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di November 2024 dari mulai permintaan izin kepada pihak terkait dan juga dilakukannya wawancara agar dapat pemenuhan berkaitan dengan pengaruh kedisiplinan dan lingkungan terhadap kinerja karyawan dan tenaga teknis di Kementerian Agama RI.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2019:126) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSDIKLAT TENAGA TEKNIS DAN KEAGAMAAN KEMENTRIAN AGAMA RI CIPUTAT

kesimpulannya”.Populasi yang digunakan penelitian pusdiklat Tenaga Teknis dan keagamaan kementrian agama RI ciputat sebanyak 93 orang.

2. Sampel

Teknik pengambilan sampel dengan sampling jenuh sebagai penentu populasi yang dapat dijadikan sampel berupa seluruh pegawai pada pusdiklat Tenaga Teknis dan Keagamaan Kementrian Agama Ciputat.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukannya pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian tujuannya agar mendapatkan informasi sesuai dengan yang dibutuhkan yang digunakan untuk mengukur variabel agar bukti dan data yang didapatkan memang valid dan dapat dibuktikan serta dikembangkan dengan baik (Sugiyono 2017:82).

Teknik Analisis Data

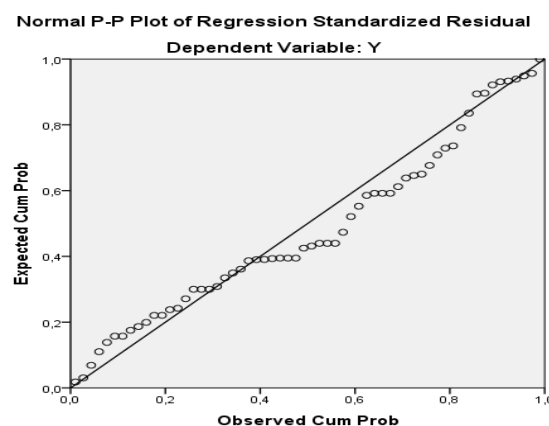
Menurut Sugiono (2014:147) Analisis data yang dilakukan mengklasifikasi atau mengelompokkan data dengan berdasarkan suatu jenis dan variabel, dan melakukan penyajian data berdasarkan dengan variabel yang diteliti dan dihitung agar dapat melakukan pengujian pada hipotesis yang telah diberikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji ini tujuannya agar dapat dilakukannya pengujian terhadap penentuan distribusi secara normal dengan mode regresi pengganggu atau residual.

Tabel 1. Uji Multikolinearitas



Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS 23 (2024).

Merujuk pada tabel uji asumsi klasik yang menggunakan *kolmogorov-smirnovtest* nilai *kolmogorov-smirnovtest* Z 0,128 dan *Asymp. Sig* 0,016 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan data tidak terdistribusi normal, meskipun demikian, data tetap memenuhi syarat untuk dilakukan pengujian regresi linier ganda.

Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menentukan korelasi antar variabel independen dalam sebuah model regresi dan Multikolinearitas dilakukan analisis dengan menggunakan indikator VIF dan nilai korelasi.

Tabel 2. Uji Multikolinearitas			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	,999	1,001
	X2	,999	1,001

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS 23 (2024)

Hasil dari uji multikolineritas dapat dilihat dari *tolerance* dan VIF diman levih kecil dari 0,10. Dibandingkan dengan nilai VIF yang lebih kecing dari 10, sehingga hal ini menunjukkan tidak adanya multikolineritas antara variabel independen terhadap model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas diketahui variasi residual absolut sama atau tidak di pengamatan

Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,278	3,809		1,648	,111

PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSDIKLAT TENAGA TEKNIS DAN KEAGAMAAN KEMENTERIAN AGAMA RI CIPUTAT

X1	,001	,164	-,001	,006	,995
X2	,637	,159	-,638	4,218	,110

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS 23 (2024)

Tabel diatas hasil uji heteroskedastisitas nilai lolos nilai variabelnya > 0,05.

Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresinya dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,278	3,809		1,648	,111
X1	,001	,164	,001	,006	,995
X2	,673	,159	,638	4,281	,000

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS 23 (2024)

Berdasarkan Tabel Uji Regresi Linier Berganda yang diolah dengan bantuan program SPSS versi 23, maka dapat diperoleh hasil perhitungan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,278 + 0,001X_1 + 0,673X_2$$

Dimana:

X₁ = Disiplin

X₂ = Lingkungan kerja

Y = kinerja pegawai

Interpretasi dari hasil regresi adalah sebagai berikut:

Berdasarkan persamaan tersebut, konstanta memiliki nilai sebesar 6,278. Artinya, jika seluruh variabel independen bernilai nol (0), variabel dependen (beta) akan berada pada angka 6,278. Dengan demikian, peran disiplin, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Koefisien untuk variabel X1 (disiplin) bernilai 0,001 dengan tanda positif. Ini berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada disiplin akan meningkatkan kinerja (Y) sebesar 0,001 satuan, dengan asumsi variabel bebas lainnya dalam model tetap konstan.

Uji Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Tabel 5. Uji Hipotesis (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,278	3,809		1,648	,111
X1	,001	,164	,001	7,256	,000
X2	,673	,159	,638	4,218	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS 23 (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil data yang telah diolah, dapat dijelaskan tentang variabel independen terhadap variabel dependen seperti berikut:

a. Pengaruh Disiplin (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas diperoleh nilai thitung < ttabel atau (006 < 2000) hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi 0,0095 > 0,05 berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh maka H₀ ditolak dan H₁ diterima . hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Meningkatkan Kinerja. Pengaruh disiplin (X1) terhadap Kinerja (Y) yang artinya jika semakin tinggi disiplin maka, akan semakin tinggi juga tingkat Meningkatkan Kinerja

b. Pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas diperoleh nilai thitung < ttabel atau (4,218 > 2,000) hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh maka H₀ ditolak dan H₂ diterima. Hal

PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSDIKLAT TENAGA TEKNIS DAN KEAGAMAAN KEMENTERIAN AGAMA RI CIPUTAT

ini menunjukkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) yang artinya semakin tinggi lingkungan kerja, maka semakin tinggi juga tingkat kinerja pegawai

2. Uji F (Simultan)

Tabel 6. Uji Hipotesis (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	67,791	2	33,895	8,911	,001 ^b
	Residual	98,889	26	3,804		
	Total	166,690	28			

a. *Dependent Variabel: Y*

b. *Predictors: (Constant), X_2 , X_1*

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23 (2024)

Berdasarkan analisis yang tertera pada tabel di atas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $8,911 > 3,16$, dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hasil pengujian ini mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima. Ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga, yang menyatakan adanya pengaruh signifikan antara disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Pusdiklat Tenaga Teknis dan Keagamaan Kementerian Agama RI secara simultan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,638 ^a	,407	,361	1,950

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23 (2024)

Menurut tabel di atas, nilai koefisien determinasi (R Square) 0,407 atau sama dengan 40,7%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Disiplin (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) 59,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan secara parsial pada Pusdiklat Tenaga Teknis Pendidikan dan Keagamaan kementerian Agama RI.(2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial (3) Disiplin dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan.

DAFTAR REFERENSI

- Aspiyah, M. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 5(4), 339–346. <https://doi.org/10.15294/Maj.V5i4.12712>
- Bella Gloria Ukhisia, Retno Astuti, Dan A. H. (2017). Analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Dengan Metode Parsial, (April 2013).
- Dwi Agung Nugroho Arianto 2013, Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar *Jurnal Economia* 9 (2),191-200,
- Farida, Lena. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit (Pks) Pt. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalamn Kab. Rokan Hulu.
- Hiskia Jonest Runtunuwu, Joyce Lapian, Lucky Dotulong.2015. Pengaruh Disiplin, Penempatan dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada badan pelayanan perizinan terpadu kota Manadol *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen, Bisnius dan Akuntansi* 3).
- Nico Harumanu Feel, Toni Herlambang Yusron Rozzaid.2018, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhdap Kinerja Pegawai *Jurnal Penelitian Ipteks* 3
- Sutrisno Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada. Media Group. Yogyakarta: BP-FE UGM.