

## Pengaruh Lingkungan Kerja Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di DPRD Kabupaten Tangerang

Intan Nursabila\*, Slamet Riyanto, Muhammad Nur Ikhsan

Universitas Tangerang Raya, Tangerang, Indonesia

### Sejarah Artikel:

Diterima **September 2025**  
Disetujui **Oktober 2025**  
Dipublikasi **November 2025**

### Kata Kunci:

Lingkungan Kerja,  
Motivasi Kerja, Disiplin  
Kerja, Kinerja

**Abstrak:** Lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari ketiga faktor tersebut terhadap kinerja pegawai di Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Tangerang. Menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *sampling* jenuh, penelitian ini melibatkan 55 pegawai berusia 20-41 tahun sebagai populasi dan sampel. Analisis data meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi, hipotesis, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Secara parsial, lingkungan kerja  $t$ -hitung 3,317 >  $t$ -tabel 2,007, motivasi kerja  $t$ -hitung 3,012 >  $t$ -tabel 2,007, dan disiplin kerja  $t$ -hitung 9,174 >  $t$ -tabel 2,007 berpengaruh signifikan. Secara simultan, ketiga variabel juga berpengaruh positif dan signifikan  $F$ -hitung 158,114 >  $F$ -tabel 2,783. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa lingkungan, motivasi, dan disiplin kerja adalah faktor penting yang dapat menjadi dasar dalam menyusun kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

**Abstract:** Work environment, work motivation, and work discipline are important factors that influence employee performance. This study aims to analyze the influence of these three factors on employee performance in the Tangerang Regency Regional People's Representative Council (DPRD). Using a quantitative method with a saturated sampling approach, this study involved 55 employees aged 20-41 years as the population and sample. Data analysis included validity, reliability, classical assumptions, regression, hypothesis, and coefficient of determination tests. The results showed that these three factors had a positive and significant influence on employee performance, both partially and simultaneously. Partially, the work environment  $t$ -count 3.317 >  $t$ -table 2.007, work motivation  $t$ -count 3.012 >  $t$ -table 2.007, and work discipline  $t$ -count 9.174 >  $t$ -table 2.007 had a significant influence. Simultaneously, the three variables also had a positive and significant influence  $F$ -count 158.114 >  $F$ -table 2.783. The conclusion of this study is that the environment, motivation, and work discipline are important factors that can be the basis for formulating policies to improve employee performance.

\*e-mail: [missrandi03@gmail.com](mailto:missrandi03@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai seorang pegawai sesuai standar yang berlaku. Namun, berdasarkan pengamatan, kinerja pegawai di DPRD Kabupaten Tangerang masih belum maksimal. Beberapa masalah yang teridentifikasi antara lain penggunaan waktu kerja untuk kegiatan non-tugas, penundaan penyelesaian tugas yang dianggap tidak terlalu berat, serta hasil pekerjaan yang kurang memuaskan akibat kurangnya keterampilan, pemahaman, dan komunikasi. Selain itu, kesadaran pegawai untuk mematuhi aturan, seperti sering terlambat datang dan melanggar kode berpakaian, juga masih kurang. Oleh karena itu, diperlukan langkah-langkah strategis untuk meningkatkan kinerja pegawai agar lebih efektif dan efisien.

**Tabel 1.** Faktor-faktor Target/Pencapaian Target atau Tidak Tercapai Target Kinerja Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Tahun 2024

No	Faktor-faktor Penyebab	Target	Pencapaian Target	Tidak Tercapai Target
1.	Perencanaan dan Anggaran	100%	100%	0%
2.	Sumberdaya Aparatur	100%	60%	40%
3.	Sarana dan Prasarana	100%	70%	30%
4.	Pendidikan dan Pelatihan	100%	55%	45%
5.	Pendidikan Formal (Bidang Hukum, Komputer, Akutansi)	100%	60%	40%
6.	Pelaksanaan Program dan Kegiatan	100%	75%	25%
7.	Monitoring dan Evaluasi	100%	65%	35%

Berdasarkan data dari Tabel 1.1, kinerja DPRD Kabupaten Tangerang menunjukkan hasil yang beragam. Permasalahan utama terdapat pada Perencanaan dan Anggaran yang 100% dinilai belum optimal. Selain itu, 35% pegawai di sektor Pendidikan Formal tidak memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai. Sebaliknya, Pelaksanaan Program dan Kegiatan menjadi area paling berhasil dengan 75% terlaksana sesuai jadwal. Kinerja positif juga terlihat pada Sarana dan Prasarana (70% target tercapai) dan Monitoring dan Evaluasi (65% target tercapai). Di luar Perencanaan dan Anggaran, hampir semua bidang mencatat sebagian kecil (5% hingga 15%) yang mampu melampaui target yang ditetapkan.

Lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat berdampak negatif pada kinerja pegawai, termasuk produktivitas dan semangat kerja. Lingkungan kerja terbagi menjadi fisik dan nonfisik. Lingkungan fisik mencakup pencahayaan, suhu, dan fasilitas, sementara lingkungan nonfisik meliputi budaya kerja dan hubungan antarpegawai. Di DPRD Kabupaten Tangerang, ditemukan bahwa lingkungan kerja masih kurang mendukung kenyamanan pegawai. Hal ini terlihat dari penataan berkas yang berantakan, pencahayaan dan sirkulasi udara yang kurang memadai, warna ruangan yang tidak sejuk, serta ruang kerja yang terbatas, yang semuanya menunjukkan kurangnya perhatian terhadap kenyamanan dan estetika.

Rendahnya motivasi kerja di kalangan pegawai DPRD Kabupaten Tangerang terlihat dari beberapa fenomena, seperti penundaan tugas, kurangnya inisiatif, dan kejenuhan akibat pekerjaan yang tidak berkembang. Selain itu, ketiadaan penghargaan dari perusahaan menyebabkan pegawai merasa kurang tertantang. Hal ini berdampak pada menurunnya produktivitas dan semangat kerja. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan motivasi pegawai agar mereka dapat bekerja secara efektif dan proaktif.

Disiplin kerja pegawai di DPRD Kabupaten Tangerang masih tergolong rendah, ditandai dengan seringnya terlambat datang, pulang lebih awal, dan kurangnya fokus dalam bekerja. Kurangnya kedisiplinan ini, termasuk penggunaan ponsel saat bekerja, mengakibatkan kesenjangan dan perlunya perhatian dari pimpinan. Diperlukan dorongan dan arahan yang baik mengenai pentingnya disiplin, lingkungan, dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai secara maksimal.

Adapun jumlah tingkat absensi di Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tangerang seperti berikut:

**Tabel 2.** Data Absensi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Tahun 2024

NO	Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Pegawai Tidak Hadir Tanpa Keterangan	Jumlah Pegawai Yang Izin	Jumlah Pegawai Yang Terlambat	Presentase
1	Januari	55	22	12	17	20	89%
2	Februari	55	19	8	16	20	80%
3	Maret	55	20	12	19	10	75%
4	April	55	11	23	10	15	87%
5	Mei	55	20	11	14	20	82%
6	Juni	55	18	14	13	20	85%
7	Juli	55	23	18	12	20	91%
8	Agustus	55	23	20	19	13	95%
9	September	55	20	19	15	5	71%
10	Oktober	55	23	15	18	20	96%
11	November	55	22	17	20	14	93%
12	Desember	55	18	11	23	20	98%

Berdasarkan data absensi pegawai DPRD Kabupaten Tangerang tahun 2024, tingkat kehadiran menunjukkan fluktuasi, namun secara keseluruhan tergolong tinggi. Kehadiran tertinggi tercatat pada bulan Desember dengan 98%, sementara yang terendah adalah pada bulan September sebesar 71%. Meskipun sebagian besar bulan menunjukkan persentase yang baik (Januari 89%, April 87%, Juli 91%, Agustus 95%, Oktober 96%, November 93%), adanya penurunan signifikan seperti pada bulan Februari (80%) dan Mei (82%) mengindikasikan adanya isu absensi, izin, dan keterlambatan. Hal ini berpotensi mengganggu produktivitas, efisiensi, dan kualitas pelayanan publik, serta mencerminkan masalah disiplin dan motivasi kerja di kalangan pegawai.

### Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disajikan, rumusan masalah dalam penelitian ini meliputi:

1. Apakah ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di DPRD Kabupaten Tangerang?
2. Apakah ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di DPRD Kabupaten Tangerang?
3. Apakah ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di DPRD Kabupaten Tangerang?
4. Apakah ada pengaruh signifikan lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama sama terhadap kinerja pegawai DPRD Kabupaten Tangerang?

## KAJIAN PUSTAKA

### Kinerja

Menurut Fathan et al., (2023) Kinerja merupakan kunci keberhasilan perusahaan, yang diukur dari peningkatan capaian, pemenuhan standar kualitas, efektivitas kerja, kepercayaan diri, dan tanggung jawab penuh. Menurut Robbins (2017) dalam Sinaga (2022) Indikator untuk menilai kinerja pegawai secara individu ada enam indikator, yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu

4. Efektivitas
5. Kemandirian

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Azahra (2021) Lingkungan kerja didefinisikan sebagai kondisi fisik dan non-fisik yang menciptakan suasana kerja yang kondusif, aman, dan nyaman, sehingga mendorong karyawan untuk nyaman bekerja. Menurut Stanley & Remiasa (2022) terdapat empat indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik, yaitu:

1. Kebersihan tempat kerja.
2. Tingkat penerangan di ruang kerja.
3. Penggunaan warna yang tepat di lingkungan kerja.
4. Suhu udara yang nyaman di ruang kerja.

Adapun indikator lingkungan kerja non fisik menurut (Sulistiyowati & Auliya, 2022) Adalah sebagai berikut:

1. Hubungan antar karyawan, hubungan yang harmonis di antara karyawan sangat penting untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif.
2. Tanggung jawab atasan, atasan bertanggung jawab mengatur tugas pegawai secara efektif dan adil. Mereka juga perlu mengevaluasi karyawan untuk memastikan target perusahaan tercapai.
3. Sistem keamanan, merupakan program yang bertugas untuk mengidentifikasi perasaan aman atau tidaknya setiap karyawan saat menjalankan pekerjaannya.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja adalah proses kompleks yang memengaruhi individu dalam mengalokasikan sumber daya pribadinya, seperti energi dan waktu, untuk mengambil suatu tindakan. Proses ini berfokus pada bagaimana seseorang menentukan pilihan tindakan dan mengendalikan perilakunya (Ruth et al., 2020). Menurut Sedarmayanti (2017) dalam Tania (2023), mendeskripsikan indikator motivasi kerja sebagai berikut:

1. Gaji
2. Hubungan Kerja
3. Peluang Untuk Maju
4. Pengakuan dan Penghargaan
5. Pekerjaan Itu Sendiri
6. Tanggung Jawab

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah mekanisme yang digunakan oleh organisasi untuk berkomunikasi dengan para pegawai, dengan tujuan mendorong mereka mengubah perilaku. Hal ini dilakukan untuk menumbuhkan kesadaran dan kesiapan para pegawai agar dapat mematuhi seluruh peraturan yang berlaku di perusahaan (Gaurifa, 2024). Menurut Agustini (2019) ada beberapa indikator disiplin kerja yaitu:

1. Kehadiran, yaitu jumlah hari karyawan hadir bekerja, ditandai dengan sedikitnya ketidakhadiran.
2. Tata cara kerja yaitu peraturan yang harus dipatuhi seluruh anggota organisasi.
3. Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti arahan atasan untuk mencapai hasil yang baik.
4. Tanggung jawab, yaitu kesediaan karyawan mempertanggungjawabkan hasil kerja, fasilitas yang digunakan, dan perilaku kerja

## **METODE PENELITIAN**

Pegawai DPRD Kabupaten Tangerang menjadi subjek penelitian ini. Ketiga variabel independen dan dependen berfungsi sebagai alat dalam penelitian ini. Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) merupakan variabel independen dan Kinerja Pegawai (Y) merupakan variabel dependen.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yang merupakan pendekatan positivisme. Metode ini mengkaji populasi atau sampel tertentu, dengan teknik pengambilan sampel yang

umumnya dilakukan secara acak. Pengumpulan data dilakukan menggunakan berbagai instrumen penelitian, dan analisis data dilakukan secara kuantitatif atau statistik. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya (Ahmad et al., 2023).

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai di DPRD Kabupaten Tangerang. Metode sampel yang diambil dari penelitian ini adalah Sampling Jenuh. Menurut Suharsimi Arikunto (2010) dalam (Subhan, 2019) merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 55 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Pegawai DPRD Kabupaten Tangerang yang memiliki 55 pegawai menjadi sampel dalam penelitian ini.

Menurut Elvis & Parulian (2020) sumber data dibagi menjadi kategori yaitu sumber data primer dan data sekunder. Data primer adalah jenis data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertamanya. Proses pengumpulan data ini dilakukan dengan mencari informasi langsung di lapangan. Sedangkan sumber data sekunder adalah merujuk pada informasi yang telah dikumpulkan atau disusun oleh individu atau instansi lain dan telah siap untuk digunakan oleh pihak ketiga.

- a. Data Primer, sumber data primer yang digunakan adalah penyebaran kuesioner kepada responden dan hasil wawancara terhadap pihak instansi bagian divisi umum di DPRD Kabupaten Tangerang. Dalam penelitian ini data yang digunakan oleh peneliti adalah data primer yang merupakan data yang diperoleh sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama.
- b. Data sekunder, sumber data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan, disusun, dan diolah oleh pihak lain, sehingga siap digunakan oleh pihak ketiga. Pengumpulan data ini biasanya dilakukan untuk tujuan tertentu, dan ketika informasi tersebut diolah menjadi statistik resmi, maka penggunaannya oleh orang lain menjadikannya sumber sekunder.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data karakteristik responden, mayoritas pegawai adalah laki-laki (52,7%) dan perempuan sebesar 47,3%. Responden didominasi oleh kelompok usia 20-25 tahun dengan persentase 38,2%, diikuti oleh usia 26-30 tahun sebesar 20%, 31-40 tahun sebesar 27,3%, dan di atas 41 tahun sebesar 14,5%. Selain itu, latar belakang pendidikan responden paling banyak adalah lulusan SMK/SMA (47,3%), diikuti oleh lulusan S1 (29,1%), dan D3 (23,6%), yang menunjukkan bahwa instansi tersebut didominasi oleh pegawai dengan latar belakang pendidikan SMK/SMA.

### Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

No	Instrumen	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pertanyaan 1	0,719	0,265	Valid
2	Pertanyaan 2	0,670	0,265	Valid
3	Pertanyaan 3	0,715	0,265	Valid
4	Pertanyaan 4	0,531	0,265	Valid
5	Pertanyaan 5	0,803	0,265	Valid
6	Pertanyaan 6	0,757	0,265	Valid
7	Pertanyaan 7	0,813	0,265	Valid
8	Pertanyaan 8	0,774	0,265	Valid
9	Pertanyaan 9	0,709	0,265	Valid
10	Pertanyaan 10	0,734	0,265	Valid
11	Pertanyaan 11	0,498	0,265	Valid
12	Pertanyaan 12	0,667	0,265	Valid
13	Pertanyaan 13	0,603	0,265	Valid
14	Pertanyaan 14	0,557	0,265	Valid

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

No	Instrumen	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pertanyaan 1	0,766	0,265	Valid
2	Pertanyaan 2	0,615	0,265	Valid
3	Pertanyaan 3	0,495	0,265	Valid
4	Pertanyaan 4	0,727	0,265	Valid
5	Pertanyaan 5	0,769	0,265	Valid
6	Pertanyaan 6	0,832	0,265	Valid
7	Pertanyaan 7	0,774	0,265	Valid
8	Pertanyaan 8	0,786	0,265	Valid
9	Pertanyaan 9	0,755	0,265	Valid
10	Pertanyaan 10	0,818	0,265	Valid
11	Pertanyaan 11	0,699	0,265	Valid
12	Pertanyaan 12	0,718	0,265	Valid

**Tabel 3.** Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X3)

No	Instrumen	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pertanyaan 1	0,628	0,265	Valid
2	Pertanyaan 2	0,623	0,265	Valid
3	Pertanyaan 3	0,534	0,265	Valid
4	Pertanyaan 4	0,766	0,265	Valid
5	Pertanyaan 5	0,733	0,265	Valid
6	Pertanyaan 6	0,777	0,265	Valid
7	Pertanyaan 7	0,387	0,265	Valid
8	Pertanyaan 8	0,697	0,265	Valid

**Tabel 4.** Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

No	Instrumen	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pertanyaan 1	0,499	0,265	Valid
2	Pertanyaan 2	0,646	0,265	Valid
3	Pertanyaan 3	0,659	0,265	Valid
4	Pertanyaan 4	0,652	0,265	Valid
5	Pertanyaan 5	0,789	0,265	Valid
6	Pertanyaan 6	0,677	0,265	Valid
7	Pertanyaan 7	0,479	0,265	Valid
8	Pertanyaan 8	0,705	0,265	Valid
9	Pertanyaan 9	0,419	0,265	Valid
10	Pertanyaan 10	0,674	0,265	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 1 hingga 4, semua butir pertanyaan untuk setiap variabel penelitian mulai dari 8 sampai dengan 14 butir dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan nilai koefisien korelasi r-hitung dari setiap butir pertanyaan bernilai positif dan lebih besar dari nilai r-tabel sebesar 0,265 pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini valid.

**Uji Reliabilitas**

**Tabel 1.** Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1 X2 X3 Terhadap Y

Coefficients <sup>a</sup>			
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,893	14	Reliabel
Motivasi Kerja	0,899	12	Reliabel
Disiplin Kerja	0,724	8	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,765	10	Reliabel

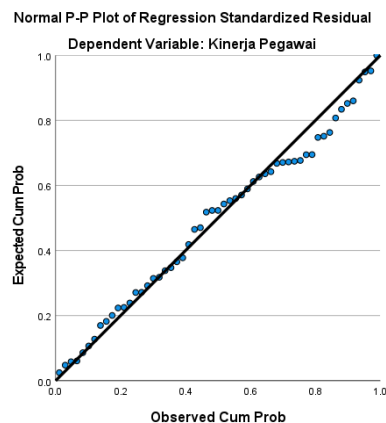
Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel, menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Lingkungan Kerja 0,893, Motivasi Kerja 0,899, Disiplin Kerja 0,724, dan Kinerja Pegawai 0,765 semuanya lebih besar dari 0,6. Hal ini membuktikan bahwa instrumen penelitian ini memiliki tingkat keandalan yang tinggi.

**Uji Normalitas**

**Tabel 1.** Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Coefficients <sup>a</sup>		
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.22008314
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.100
	Negative	-.064
Test Statistic		.100
Asymp. Sig (2-tailed)		.200 <sup>d</sup>

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode *one-sample Kolmogorov-Smirnov*, nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200 > 0,05 menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar, sebaran titik-titik data yang mendekati atau mengikuti garis diagonal pada grafik menunjukkan bahwa nilai residual berdistribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan berdistribusi normal.

#### Uji Multikolinearitas

Tabel 1. Hasil Uji Multikolienaritas

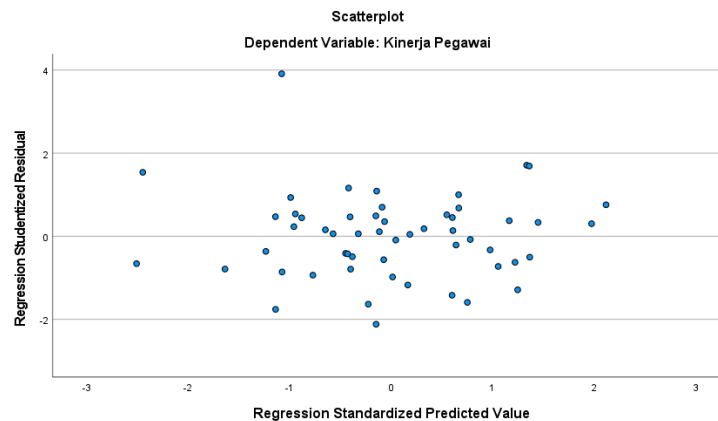
##### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.434	1.356		7.694	.001		
Lingkungan Kerja	.113	.034	.237	3.317	.002	.373	2.678
Motivasi Kerja	.116	0.38	.228	3.012	.004	.332	3.016
Disiplin Kerja	.558	0.61	.584	9.174	.001	.470	2.126

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel, nilai *tolerance value* untuk variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) masing-masing adalah 0,373, 0,332, dan 0,470, yang semuanya lebih tinggi dari 0,10. Selain itu, nilai VIF-nya lebih kecil dari 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 2.** Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Berdasarkan Gambar 4.2, hasil uji heteroskedastisitas menggunakan grafik regresi menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah sumbu  $Y=0$  tanpa membentuk pola tertentu, yang mengindikasikan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

### Uji Glejser

**Tabel 1.** Hasil Uji Glejser

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
1 (Constant)	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
	3.210	2.074		1.547	.128
Lingkungan Kerja	.093	.052	.389	1.777	.082
Motivasi Kerja	-.108	.059	-.429	-1.847	.071
Disiplin Kerja	-.031	.093	-.065	-.333	.741

Pada uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser, hasil menunjukkan nilai signifikansi untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,82, Motivasi Kerja 0,71, dan Disiplin Kerja 0,741. Karena semua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam model penelitian.

### Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 1.** Hasil Uji Regresi Linear Berganda variabel X1 X2 X3 Terhadap Y

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
1 (Constant)	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
	10,434	1.356		7.694	.001
Lingkungan Kerja	.113	.034	.237	3.317	.002
Motivasi Kerja	.116	.038	.228	3.012	.004
Disiplin Kerja	.558	.061	.584	9.174	.001

Disimpulkan pada Tabel bentuk persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 10,434 + 0,113 X_1 + 0,116 X_2 + 0,558 X_3 + e$$

1. Konstanta (a): Nilai konstanta sebesar 10,434 menunjukkan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) tidak mengalami perubahan, Kinerja Pegawai (Y) akan berada pada nilai 10,434 satuan.
2. Variabel Lingkungan Kerja (X1): Koefisien regresi sebesar 0,113 yang bernilai positif menunjukkan bahwa ada hubungan yang searah. Artinya, setiap kenaikan satu satuan pada Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,113 unit.
3. Variabel Motivasi Kerja (X2): Koefisien regresi sebesar 0,116 yang bernilai positif menunjukkan adanya hubungan yang searah. Ini berarti setiap kenaikan satu satuan pada Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,116 unit.
4. Variabel Disiplin Kerja (X3): Koefisien regresi sebesar 0,588 yang bernilai positif menunjukkan hubungan yang searah. Ini dapat diartikan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,588 unit.

## Uji T

### 1) Pengujian Hipotesis 1

**Tabel 1.** Hasil Uji Parsial (Uji t) X1 Terhadap Y

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	10.434	1.356		7.694	.001
Lingkungan Kerja	.113	.034	.237	3.317	.002

Berdasarkan hasil penghitungan, diketahui nilai signifikansi (Sig.) untuk pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah  $0.002 < 0,05$  dengan  $t\text{-hitung } 3,317 > t\text{-tabel } 2,007$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_{a1}$  Diterima dan  $H_{01}$  Ditolak.

### 2) Pengujian Hipotesis 2

**Tabel 1.** Hasil Uji Parsial (Uji t) X2 Terhadap Y

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	10.434	1.356		7.694	.001
Motivasi Kerja	.116	.034	.237	3.012	.004

Berdasarkan hasil penghitungan, diketahui nilai signifikansi (Sig.) untuk pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah  $0.004 < 0,05$  dengan  $t\text{-hitung } 3,012 > t\text{-tabel } 2,007$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_{a1}$  Diterima dan  $H_{01}$  Ditolak.

### 3) Pengujian Hipotesis 3

**Tabel 1.** Hasil Uji Parsial (Uji t) X3 Terhadap Y

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	10.434	1.356		7.694	.001
Disiplin Kerja	.558	.061	.584	9.174	.001

Berdasarkan hasil penghitungan, diketahui nilai signifikansi (Sig.) untuk pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah  $0.001 < 0,05$  dengan t-hitung  $9,174 > t\text{-tabel } 2,007$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_{a1}$  Diterima dan  $H_{01}$  Ditolak.

### Uji F

**Tabel 1.** Hasil Uji F Variabel X1 X2 X3 Terhadap Y

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3	291.808	158.114	.001 <sup>b</sup>	
	Residual	51	1.846			
	Total	54				

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

c. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja

Berdasarkan hasil Uji F yang menunjukkan nilai F-hitung sebesar 158,114, yang lebih besar dari nilai F-tabel 2,78, dan dengan tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$ , dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen (Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

### Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

**Tabel 1.** Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel X1 X2 X3 Terhadap Y

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781 <sup>a</sup>	.610	.587	3.31344

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Berdasarkan Tabel 4.16, nilai R-square sebesar 0,610, atau 61%, menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) secara bersama-sama memiliki pengaruh sebesar 61% terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sementara itu, 39% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Dengan nilai korelasi (R) sebesar 0,781, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel bebas yang diteliti dan variabel terikat cukup kuat, sehingga variabel-variabel tersebut relevan untuk mewakili permasalahan penurunan kinerja yang diangkat dalam penelitian.

## Pembahasan

### ***Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai***

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikansi  $0,002 < 0,05$  dan t-hitung 3,317. Maka hipotesis  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, yang berarti Lingkungan Kerja yang baik akan meningkatkan Kinerja Pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian Buana et al., (2024), yang juga menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

### ***Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai***

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikansi  $0,004 < 0,05$  dan t-hitung 3,012. Maka hipotesis  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima, yang berarti Motivasi Kerja yang baik akan meningkatkan Kinerja Pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian Herlinda et al., (2021), yang juga menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros.

### ***Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai***

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$  dan t-hitung 9,174. Maka hipotesis  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima, yang berarti Disiplin Kerja yang baik akan meningkatkan Kinerja Pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian Wahyuni & Badri (2023), yang juga menunjukkan bahwa secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BPKPAD Kabupaten Pesisir Selatan.

### ***Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai***

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$  dan f-hitung 158,114. Maka hipotesis  $H_{04}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima, yang berarti Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja yang baik akan meningkatkan Kinerja Pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian Herdian & Zaman (2023), yang juga menunjukkan bahwa secara bersama-sama Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Sapat Indragiri Hilir.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian maka dapat diambil Kesimpulan sebagai berikut. Pertama, terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, yang dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 3,317 yang lebih besar dari t-tabel 2,007, dengan signifikansi  $0,002 < 0,05$ , sehingga  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Kedua, ada pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai, yang ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 3,012 > t-tabel 2,007 dengan signifikansi  $0,004 < 0,05$ , sehingga  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima. Ketiga, Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai t-hitung 9,174 > t-tabel 2,007 dan signifikansi  $0,001 < 0,05$ , sehingga  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. Keempat, secara bersama-sama, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini didukung oleh uji F yang menunjukkan F-hitung 158,114 > F-tabel 2,78 dengan signifikansi  $0,001 < 0,05$ , sehingga  $H_{04}$  ditolak dan  $H_{a4}$  diterima.

Berdasarkan kesimpulan di atas, saran yang dapat diberikan oleh peneliti Adalah sebagai berikut. Meskipun Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang lemah terhadap kinerja, disarankan agar perusahaan lebih memperhatikan faktor-faktor pendukungnya. Untuk lingkungan kerja, disarankan untuk meningkatkan kenyamanan, fasilitas, dan suasana kerja yang kondusif. Sementara itu, untuk motivasi kerja, perusahaan perlu memberikan insentif yang tepat, kesempatan pengembangan karier, apresiasi, serta program pelatihan dan pengembangan. Selain itu, berdasarkan temuan bahwa

Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja berkontribusi sebesar 60,1% terhadap Kinerja Pegawai, sementara 39,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain, disarankan untuk penelitian selanjutnya agar menambahkan variabel lain yang relevan seperti pelatihan, produktivitas, dan kepuasan guna memperdalam hasil penelitian.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2019). *Strategi Sumber Daya Manusia* (A. Ihdina (ed.)). Uisu Press.
- Ahmad, A., Yunita, L., Rini, M., Sintia, L. A., Rida, R., Rinanda, S. F., Irma, J., Budi, S. E., Aditya, P. A., Mujibur, R. M., Citra, A. D. N., Donald, B. M., Antonny, B. G., Andi, H., & Budi, W. E. (2023). Buku Metode Penelitian Kuantitatif : Teori dan Praktik. In S. Neila & S. R. Maida (Eds.), *Penambahan Natrium Benzoat Dan Kalium Sorbat (Antiinversi) Dan Kecepatan Pengadukan Sebagai Upaya Penghambatan Reaksi Inversi Pada Nira Tebu* (Pertama).
- Azahra, N. E. (2021). *Analisis Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan Cleaning Service UIN Raden Intan Lampung)*. <http://repository.radenintan.ac.id/16394/>
- Buana, I. T., Ahmad, S. A., & Buana, D. T. (2024). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada Badan Penghubung Pemerintahan Provinsi Kalimantan Timur di Jakarta*. <https://doi.org/https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i2.2304>
- Elvis, P., & Parulian, S. (2020). *Metode Penelitian* (P. Elvis (ed.); Kedua). Percetakan Sadia.
- Fathan, A., Tantri, & Denok, S. (2023). The Effect of Physical Work Environment and Work Discipline on Employee Performance at the Polyurethane Department of PT Pratama Abadi Industri in Serpong. *International Journal of Education, Information Technology and Others*, 6(April), 391–399. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.8098140>
- Gaurifa, R. H. (2024). Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di uptd puskesmas luahagundre maniamolo kabupaten nias selatan. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi & Bisnis Akutansi*, 7(2), 229.
- Herdian, H., & Zaman, K. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Sapat Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(1), 452. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v23i1.3302>
- Herlinda, Menne, F., & Suriani, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cenara Kabupaten Maros. *Indonesian Journal of Business and Management*, 3(2), 121–125.
- Ruth, K., Gilad, C., & Robert, P. (2020). *Work Motivation Past, Present, and Future* (P. Robert (ed.)). Routledge Taylor & Frnaxis Group.
- Sinaga, I. N. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan*. 4(3), 18–34. <https://stieibmi.ac.id/ojs/ojsibmi/index.php/JIBMI/article/view/168>
- Stanley, & Remiasa, M. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Kreativitas Karyawan sebagai variabel mediasi Pada Toko Emas di Pasar Atom Surabaya*. 10(1).
- Subhan, S. A. (2019). Pengaruh Kompetensi Paedagogik Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa Kelas XI Mata Pelajaran PAI Di SMKN 13 Malang. *Journal of Islamic Education*, 8–17. <https://doi.org/https://doi.org/10.37286/ojs.v3i2.37>
- Sulistiyowati, R., & Auliya, Z. F. (2022). Influence of Skills and Non-Physical Work Environment on Employee Performance. *Social Science Studies*, 2(2), 135–148. <https://doi.org/10.47153/sss22.3592022>
- Tania, R. (2023). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Multidisiplin Indonesia*, 2(3), 580–593. <https://doi.org/10.58344/jmi.v2i3.190>
- Wahyuni, A., & Badri, J. (2023). *Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bpkpad Kabupaten Pesisir Selatan*. 2(5), 1022–1037. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i5.508>
- Nama peneliti. (tahun). Judul (tanpa italic). Nama jurnal (italic), Volume, Nomor, 2-5(halamn). Akses darimana

Pada akhir daftar Pustaka, gunakan menu page layout/layout pada Microsoft word dan pilih menu Continuous agar akhir artikel dapat sejajar rata-rata air