



Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Depok

Anggini Yuliasri Asih

angginiasih1@gmail.com

Universitas Pamulang

Hamdi Supriadi

hamdisupriadi11@gmail.com

Universitas Pamulang

Korespondensi penulis: *angginiasih1@gmail.com*

Abstrak. *This research aims to determine the influence of work discipline and work environment on employee performance at the Regional Secretariat of Depok City, both partially and simultaneously. The method used is quantitative. The results of the t test research showed that the calculated t for work discipline was $10.122 > t$ table of 1.988 or a significance of $0.00 < 0.05$, meaning that partially there was a significant influence of work discipline on employee performance. And t calculated for the work environment is $9.052 > t$ table 1.988 or a significance of $0.00 < 0.50$, meaning that partially there is a significant influence of the work environment on employee performance. For the f test, the calculated f is $80.881 > f$ table 2.71 or a significance of $0.00 < 0.50$, meaning that simultaneously there is a significant influence of work discipline and work environment on employee performance. Multiple linear regression analysis obtained the equation $Y = 4.360 + 0.537 (X1) + 0.364 (X2)$. The determination analysis obtained a value of 0.658 with a percentage of 65.8%, while the remaining 34.2% was caused by other variables.*

Keywords: *Work Discipline; Work Environment; Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Depok baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Hasil penelitian uji t diperoleh t hitung untuk disiplin kerja sebesar $10,122 > t$ tabel sebesar 1,988 atau signifikansi $0,00 < 0,05$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dan t hitung dilingkungan kerja sebesar $9,052 > t$ tabel 1,988 atau signifikansi $0,00 < 0,50$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk uji f diperoleh f hitung sebesar $80,881 > f$ tabel 2,71 atau signifikansi $0,00 < 0,50$, artinya secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan $Y = 4,360 + 0,537 (X1) + 0,364 (X2)$. Analisis determinasi diperoleh nilai sebesar 0,658 dengan persentase sebesar 65,8%, sedangkan sisanya 34,2% disebabkan oleh variabel lain.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Belakangan ini banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Artinya bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia adalah paling utama yang perlu diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan profesional tentunya sangat membantu memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan.

Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi dan membuat suatu perusahaan dapat mencapai tujuan yang efektif yaitu memiliki karyawan yang berkualitas, namun karyawan yang berkualitas tidak hanya sekedar karyawan yang memiliki pengetahuan dan keahlian saja, namun juga memiliki kedisiplinan yang harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin dari karyawan yang baik, maka organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya. Disiplin menunjukkan sikap kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku didalam

perusahaan. Jadi dapat dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan

Selain itu, lingkungan kerja juga memiliki peran penting untuk meningkatkan kemampuan karyawan melalui lingkungan fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada karyawan diantaranya memberikan fasilitas-fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas, sehingga kondisi fisik memadai maka kinerja kerja akan mengalami peningkatan

Dan untuk mencapai kinerja yang tinggi diperlukan peningkatan kerja secara optimal seperti kuantitas, kualitas, efisiensi disiplin kerja, inisiatif ketelitian, kepemimpinan, kejujuran dan mampu menggunakan potensi sumber daya manusia karyawan untuk membentuk tujuan perusahaan sedemikian rupa sehingga memberikan kontribusi positif bagi perkembangan perusahaan.

KAJIAN TEORITIS

Disiplin Kerja

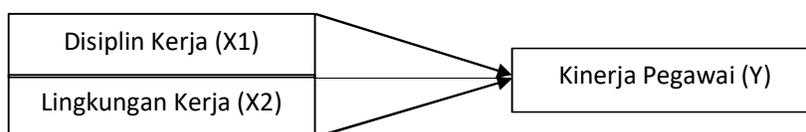
Menurut Sutrisno (2016:89), “Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”

Lingkungan Kerja

Menurut Sukanto dan Indryo (2018:151), “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja”.

Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa “Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:63) menyatakan bahwa “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk pernyataan.” Dilakukan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner

H_{a1}: Terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Depok

H_{a2}: Terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Depok

H_{a3}: Terdapat pengaruh secara simultan antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Depok

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yang bersifat deskriptif. Menurut Sugiyono (2017:14) “Menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivism*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, penggunaan data menggunakan instrumen penelitian analisis data bersifat kuantitatif deskriptif adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya.

Penelitian ini mengulas mengenai variable Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebagai variable *independent*, serta variable Kinerja Pegawai (Y) sebagai variable *dependen*. Objek yang diselidiki dalam penelitian ini adalah Disiplin kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dalam konteks Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Depok. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 110 pegawai, metode pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan menggunakan rumus slovin 5% jadi 87. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi data primer (Teknik observasi dan kuesioner) dan data sekunder (perpustakaan dan jurnal).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Tujuan dan pekerjaan yang dibebankan harus dengan sesuai kemampuan yang dimiliki	0,650	0,210	Valid
Melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	0,676	0,210	Valid
Pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya	0,665	0,210	Valid
Pimpinan selalu memberikan contoh yang baik bagi para pegawainya	0,583	0,210	Valid
Balas jasa/kompensasi yang diterima sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku	0,685	0,210	Valid
Kesesuaian balas jasa yang diterima dengan lamanya bekerja	0,608	0,210	Valid
Keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada perusahaan/instansi	0,647	0,210	Valid
Pimpinan selalu bersikap adil kepada para pegawai	0,604	0,210	Valid
Sanksi hukuman yang diberikan sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilanggar	0,697	0,210	Valid
Pegawai memiliki ketegasan dalam mengambil keputusan berkaitan dengan pekerjaan	0,538	0,210	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pencapaian-pencapaian ditempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	0,761	0,210	Valid

Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah baik dan memadai	0,782	0,210	Valid
Pengharum ruangan terdapat di tempat kerja untuk mengatasbau tidak sedap	0,746	0,210	Valid
Bau yang tidak sedap dapat mengganggu dalam mengerjakan pekerjaan	0,809	0,210	Valid
Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya nyaman bekerja dan tenang	0,777	0,210	Valid
Satuan keamanan tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman	0,800	0,210	Valid
Saya ikut serta dalam menjaga kebersihan lingkungan kerja	0,730	0,210	Valid
Ruang yang saya tempati untuk bekerja selalu bersih dan rapih	0,818	0,210	Valid
Suara bising ditempat kerja mempengaruhi konsentrasi saat bekerja	0,805	0,210	Valid
Fasilitas kerja yang disediakan saat ini cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja saya	0,796	0,210	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Saya selalu mengerjakan dengan teliti dan tidak terdapat kesalahan.	0,684	0,210	Valid
Saya merasa bahwa hasil kualitas pekerjaan saya sesuai dengan keterampilan yang saya miliki	0,654	0,210	Valid
Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan oleh perusahaan	0,726	0,210	Valid
Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan	0,727	0,210	Valid
Saya berupaya mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai	0,702	0,210	Valid
Saya bersedia lembur kerja jika pekerjaan belum diselesaikan dengan tuntas	0,753	0,210	Valid
Saya selalu memberikan dorongan dan bantuan kepada rekan kerja dalam pekerjaan	0,686	0,210	Valid
Saya selalu memberikan saran, kritik atau masukan yang membangun untuk tim kerja.	0,883	0,210	Valid
Saya mempunyai inisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan	0,701	0,210	Valid
Saya menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan.	0,761	0,210	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26

Berdasarkan data tabel 1 di atas, dapat dilihat bahwa dari 30 butir pernyataan dinyatakan valid, hal ini dibuktikan dengan semua item-item pernyataan memiliki nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari nilai rtabel 0,210 Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Lingkungan Kerja (X1)	0,833	0,60	Reliabel
2.	Disiplin Kerja (X2)	0,928	0,60	Reliabel
3.	Kinerja Pegawai (Y)	0,896	0,60	Reliabel

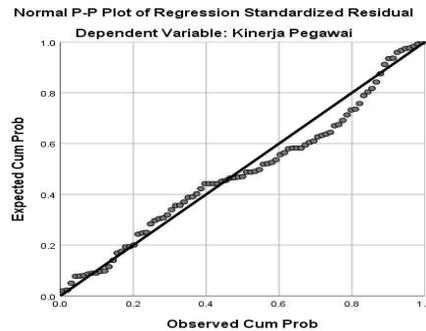
Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26

Pada tabel 2 di atas, menunjukkan bahwa Ketiga variabel tersebut memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 yang berarti reliabel atau memenuhi persyaratan.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Untuk mengetahui bentuk distribusi data, bisa dilakukan dengan grafik distribusi dan analisis statistik.

Gambar 2. Uji Normalitas P-P Plot



Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26

Pada gambar grafik diatas, menunjukkan data berdistribusi normal, data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal. Dengan itu maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.360	2.925		1.490	.140		
	Disiplin Kerja	.537	.084	.502	6.414	.000	.664	1.505
	Lingkungan Kerja	.364	.070	.410	5.238	.000	.664	1.505

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

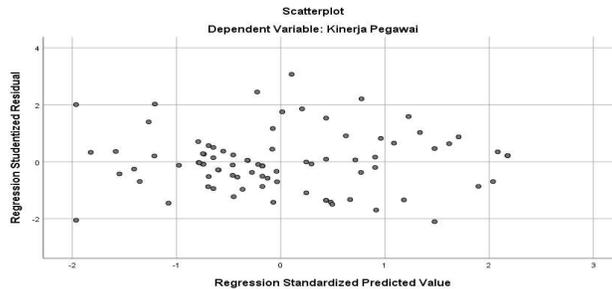
Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26

Dari tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) diperoleh sebesar 3,616 artinya nilai

VIF kurang dari 10, dan masing-masing nilai Tolerance variable bebas 0,277 atau kurang dari 1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26

Berdasarkan gambar 3 diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak beraturan dan tidak membentuk pola tertentu dan titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada model regresi ini tidak terdapat gangguan Heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.811 ^a	.658	.650	2.792	2.148

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

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pada tabel 4 diatas, diperoleh bahwa model regresi ini tidak terdapat autokorelasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai *Durbin Watson* diperoleh sebesar 2,148, dan nilai tersebut berada dalam interval 1,550-2,460.

Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Pengujian Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.360	2.925		1.490	.140
	Disiplin Kerja	.537	.084	.502	6.414	.000
	Lingkungan Kerja	.364	.070	.410	5.238	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 5 diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebesar $Y = 4,360 + 0,537 X_1 + 0,364 X_2$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. $b = 4,360$ menyimpulkan bahwa jika disiplin kerja (X_1) dan lingkungan Kerja (X_2) tetap (tidak mengalami perubahan), maka nilai konsistensi kinerja pegawai (Y) sebesar 4,360

- b. $b_1 = 0,537$ menyimpulkan bahwa jika disiplin kerja (X1) bertambah, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,537 dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai lingkungan kerja (X2).
- c. $b_2 = 0,364$ menyimpulkan bahwa jika lingkungan kerja (X2) bertambah, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,364 dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai disiplin kerja (X1).

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary									
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	R Square	F	df1	df2	Sig. F
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change	Change	Change	Change	Change	Change
1	.811 ^a	.658	.650	2.792	.658	80.881	2	84	.000
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja									

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi berganda pada tabel 4.23 di atas, diperoleh nilai *pearson correlation* sebesar 0,811 di mana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 yang berarti tingkat hubungan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki tingkat hubungan korelasi yang sangat kuat.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.811 ^a	.658	.650	2.792
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja				

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26

Uji koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai R Square. Berdasarkan tabel 7 diatas dapat diketahui bahwa besarnya *R square* adalah 0,658 atau 65,8% Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen disiplin kerja dan lingkungan kerja (X) terhadap dependen kinerja pegawai (Y) sebesar 65,8% sedangkan sisanya (100% - 65,8% = 34,2%) dipengaruhi oleh variabel lain.

Uji Hipotesis Uji T (Parsial)

Tabel 8. Hasil Pengujian T Parsial Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	8.861	3.202		.007
	Disiplin Kerja	.791	.078	.739	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26

Berdasarkan pada tabel 8 diatas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,861 > 1,988). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan < 0,05 atau (0,00 < 0,05). Dengan demikian maka

H₀₁ ditolak dan H_{a1} diterima, ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Sekretariat Daerah Kota Depok.

Tabel 9. Hasil Pengujian T Parsial Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.701	2.827		5.554	.000
	Lingkungan Kerja	.622	.069	.701	9.052	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26

Berdasarkan pada tabel 9 diatas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (15,701 > 1,988). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan < 0,05 atau (0,00 < 0,05). Dengan demikian maka H₀₂ ditolak dan H_{a2} diterima, ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Sekretariat Daerah Kota Depok.

Uji F (Simultan)

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1261.412	2	630.706	80.881	.000 ^b
	Residual	655.024	84	7.798		
	Total	1916.437	86			

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

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26

Berdasarkan pada tabel 9 diatas, diperoleh nilai t hitung > f tabel atau (80,881 > 2,71). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan < 0,05 atau (0,00 < 0,05). Dengan demikian maka H₀₃ ditolak dan H_{a3} diterima, ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Sekretariat Daerah Kota Depok.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh persamaan regresi sebesar $Y = 8,861 + 0,791 X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,739. Maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif antara Disiplin kerja (X1) dan Kinerja pegawai (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat, nilai koefisien determinasi sebesar 0,547. Hal ini menggambarkan bahwa variabel Disiplin kerja (X1) memberikan kontribusi sebesar 54,7% terhadap kinerja pegawai (Y), sementara 45,3% sisanya disebabkan oleh variable lain yang tidak diselidiki dalam penelitian ini. Diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (10,122 > 1,988). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan < 0,05 atau (0,00 < 0,05). Dengan demikian maka H₀₁ ditolak dan H_{a1} diterima, ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Sekretariat Daerah Kota Depok

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh persamaan regresi sebesar $Y = 15,701 + 0,622(X1)$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,701. Maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif antara Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat, nilai koefisien determinasi sebesar 0,491. Hal ini menggambarkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) memberikan kontribusi sebesar 49,1% terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), sementara 50,9% sisanya disebabkan oleh variabel lain yang tidak diselidiki dalam penelitian ini. Diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9,052 > 1,988)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan $< 0,05$ atau $(0,00 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Sekretariat Daerah Kota Depok.

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

Berdasarkan hasil penelitian, terbukti bahwa Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan atau berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Maka dapat diperoleh persamaan regresi sebesar $Y = 4,360 + 0,537 X1 + 0,364 X2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,811. Maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif antara Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,658, hal ini menggambarkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh sebesar 65,8% terhadap Kinerja Pegawai (Y), sedangkan 34,2% sisanya disebabkan oleh variabel lain yang tidak diselidiki dalam penelitian ini. Diperoleh nilai f_{hitung} sebesar $(80,881 > 2,71)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan $< 0,05$ atau $(0,00 < 0,05)$ sehingga variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif simultan terhadap variabel dependen kinerja pegawai.

Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Keterbatasan-keterbatasan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini untuk mendapatkan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, terkadang jawaban yang diberikan responden tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Dalam penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen saja yang diteliti yaitu, disiplin kerja dan lingkungan kerja, dengan variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Sedangkan masih ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan melalui perhitungan uji hipotesis secara parsial diolah nilai $t_{hitung} 10,122 > t_{tabel} 1,988$. Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Depok. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan melalui perhitungan uji hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} 9,052 > t_{tabel} 1,988$. Dengan demikian maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Depok. Disiplin kerja dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan melalui perhitungan uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai $f_{hitung} 80,881 > f_{tabel} 2,71$. Dengan demikian maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Hal

tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Depok.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Andi, Supangat. (2015). *Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi dan Non Parametric*. Edisi Pertama. Kencana. Jakarta: Prenada Media Group.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Daft, Richard L. (2016). *Manajemen, alih bahasa oleh Edward Tanujaya dan Shirly Tiolina*. Salemba Empat, Jakarta.
- Edy Sutrisno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Jakarta: Pranada Media Group
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Kasmir. 2019. *Analisis Laporan Keuangan*. Edisi Pertama. Cetakan Keduabelas. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Supomo, R dan Eti Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yrama Widya, Bandung
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA
- Sukanto., Indriyo., (2018:151), *Manajemen Produksi*, Edisi keempat, BPFE, Yogyakarta. encana.
- Wibowo., (2016), *Manajemen Kinerja-Edisi Kelima*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Malayu S.P Hasibuan, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Nitisemito. 2017. *Manajemen Personalial Edisi Revisi*. Gahlia Indonesia. Jakart

Jurnal:

- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240-247.
- Elviana, E., Hidayat, M., & Sjarlis, S. (2021). Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(2), 220-234.
- Indahyati, h. N., & yanita, h. (2020). *Pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di pt. Murni srijaya sragen*. Jurnal penelitian dan kajian ilmiah fakultas ekonomi universitas surakarta, 18(3), 276–282.
- Miladi, Y., & Satarudin, S. (2023). PENGARUH BUDAYA KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KOTA MATARAM. *Jurnal Oportunitas: Ekonomi Pembangunan*, 2(2).
- Misrania, Y., & Maryadi, Y. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 518-525.
- Putri, S. H. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Jurnal Renaissance* | Volume 6 No. 01 | Mei 2021 | 753 Karyawan Pada Hotel Mndeline Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis*, 1 (1), 26-39. Aplikasi Produk PPPTMGB Lemigas Jakarta Selatan. *Jurnal Kreatif*, 6(2).