

## Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Perdagangan Dan Perindustrian Kota Bogor

**Dhelvia Devitha Shalihah**

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

Email : [dhelviadevitha44@gmail.com](mailto:dhelviadevitha44@gmail.com)

**Purwatiningsih Purwatiningsih**

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

Email : [purwatiningsih.pwt@bsi.ac.id](mailto:purwatiningsih.pwt@bsi.ac.id)

**Elmira Siska**

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

Email : [elmira.ems@bsi.ac.id](mailto:elmira.ems@bsi.ac.id)

Alamat: Jl. Kramat Raya No.98, RT.2/RW.9, Kwitang, Kec.Senen, Kota Jakarta Pusat, DKI Jakarta, 10450, Indonesia

Korespondensi penulis: [purwatiningsih.pwt@bsi.ac.id](mailto:purwatiningsih.pwt@bsi.ac.id)

**Abstract.** *The development of the era of globalization is increasingly developing and making human work easier in research. This research aims to find out how much influence discipline and the work environment have on employee performance at the Bogor City MSME Service. The research method is a quantitative approach using nonprobability sampling data collection techniques. The number of samples using the Slovin formula was 56 respondents. Primary data was collected using questionnaires in Likert scale units. Data processing uses SPSS 26 software for instrument testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, hypothesis testing, and coefficient of determination. The results of this research were proven in the partial test on the discipline variable (X1) of  $0.000 < 0.05$  and the calculated  $t$  value of  $5.352 > t$  table value of  $2.005$  that  $H_0$  was rejected and  $H_a$  was accepted and on the environmental variable (X2) of  $0.005 < 0.05$  and the calculated  $t$  value of  $0.661 < t$  table  $2.010$  so that  $H_2$  is accepted, meaning that the environment has no statistically significant effect on performance (Y). Then, through simultaneous testing of the two variables at a calculated  $F$  value of  $24,271 > F$  table  $3.17$  and a significance of  $0.000 < 0.05$ , it is concluded that  $H_0$  is rejected and  $H_1$  accepted, which means that both discipline variables (X1) and environmental variables (X2) simultaneously influence performance (Y).*

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

**Abstrak.** Perkembangan era globalisasi semakin berkembang serta memudahkan pekerjaan manusia dalam meneliti. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas UMKM Kota Bogor. Metode penelitian adalah pendekatan kuantitatif menggunakan teknik pengumpulan data nonprobability sampling. Jumlah sampel menggunakan rumus slovin yaitu sebanyak 56 responden. Data primer dikumpulkan menggunakan penyebaran kuesioner dalam satuan skala likert. Pengolahan data menggunakan software SPSS 26 untuk pengujian instrumen, pengujian asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini dibuktikan pada uji parsial pada variabel kedisiplinan (X1) sebesar  $0.000 < 0.05$  dan nilai  $t$  hitung  $5.352 >$  nilai  $t$  tabel  $2.005$  bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan pada variabel lingkungan (X2) sebesar  $0.005 < 0.05$  dan nilai  $t$  hitung  $0.661 < t$  tabel  $2.010$  sehingga  $H_2$  diterima artinya tidak berpengaruh signifikan secara statistika lingkungan terhadap kinerja (Y). Kemudian melalui uji simultan kedua variabel pada nilai  $F$  hitung sebesar  $24.271 > F$  tabel  $3.17$  dan signifikansi sebesar  $0.000 < 0,05$  maka disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti bahwa kedua variabel kedisiplinan (X1) dan variabel lingkungan (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y).

**Kata kunci:** Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

## **LATAR BELAKANG**

Kinerja sering kali menjadi masalah bisnis dalam perusahaan yang terus menerus mengakibatkan kegagalan untuk memenuhi tujuan. Ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan seperti disiplin, dan lingkungan tempat kerja, maka karier seorang karyawan dapat berkembang dan berhasil. Faktor Pertama yang menyebabkan menurunnya kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu variabel penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, oleh sebab itu disiplin sangat penting dalam sistem organisasi yang bertujuan untuk meminimalisir kesalahan, penyimpangan atau kelalaian yang menyebabkan pemborosan dalam melakukan pekerjaan (Prayogi et al., 2019). Faktor kedua yaitu faktor lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melaksanakan kegiatannya. lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Hamid et al, 2019).

Berdasarkan observasi pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Perdagangan dan Perindustrian Kota Bogor diperoleh data kinerja karyawan sebagai berikut.

**Tabel. 1 Data Kinerja Karyawan**

No	Indikator	2020	2021	2022
1	Kedisiplinan	85,4	84	75,8
2	Keterampilan Kerja	80	80	70,4
3	Tanggung Jawab	80,5	75,8	75
4	Rata-Rata	81,9	79,9	73,7

Sumber : Data yang diolah Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah (2023)

Berdasarkan data tersebut adanya penurunan data indikator kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Perdagangan dan Perindustrian Kota Bogor secara keseluruhan dari tahun 2020 sampai 2022. Permasalahan yang terdapat di Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Perdagangan Dan Perindustrian Kota Bogor adalah sumber daya manusia termasuk faktor-faktor yang mempengaruhinya yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Berdasarkan pengamatan penulis di Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Perdagangan dan Perindustrian Kota Bogor terlihat bahwa ada faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dapat diketahui bahwa tingkat kedisiplinan karyawan masih tergolong belum optimal, hal tersebut bisa dilihat dari masalah yang timbul dalam suatu kantor yaitu banyak karyawan datang terlambat dan ada juga yang tepat waktu namun hanya untuk mengisi absensi kehadiran. Tidak adanya teguran yang tegas dari atasan jika karyawan yang tidak

disiplin, khususnya dalam penyelesaian target pekerjaan dengan berbagai alasan kemanusiaan.

Mengacu pada lingkungan kerja yang diciptakan di lingkungan dinas koperasi usaha kecil menengah perdagangan dan Perindustrian memiliki lingkungan kerja yang kurang memadai. Hal tersebut terlihat dari posisi atau tata letak meja yang berdekatan karena ruangan yang sempit sehingga kinerja karyawan menjadi kurang optimal dan fokus. Selain itu, pada sarana dan prasarana kantor seperti komputer, printer, atau keyboard yang sudah tidak dapat digunakan serta AC yang tidak dapat dinyalakan karena keterbatasan tegangan listrik yang apabila dinyalakan akan menyebabkan listrik menjadi mati dan mengganggu kelancaran kinerja karyawan.

Hasil penelitian sebelumnya mengungkap bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya (Sadat et al., 2020) Namun, hasil yang berbeda ditemui bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Batang Hari Barisan (Abdul Kadir, 2018). Dalam beberapa penelitian yang dilakukan, telah ditemukan temuan yang sama bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat pada hasil penelitian personil PORLI di polsek Medan ( Maludin et al, 2020) Namun, hasil yang berbeda ditemui bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Abdul Kadir, 2018).

Adapun tujuan penelitian yang akan dilakukan untuk mengidentifikasi dan menguraikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dan pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Perdagangan dan Perindustrian Kota Bogor.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **a. Disiplin Kerja**

Menurut (Lestari & Afifah, 2020) Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap berbagai peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila ada yang melanggar tugas serta wewenang yang diberikan kepadanya.

Tujuan utama mengadakan sanksi disiplin kerja bagi karyawan yang melanggar norma-norma perusahaan adalah memperbaiki dan mendidik para pegawai yang melakukan

pelanggaran disiplin. Sanksi atas pelanggaran disiplin yang dijatuhkan haruslah setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan sehingga adil dapat diterima.

Dalam penelitian ini peneliti menyusun dimensi dan indikator variabel disiplin kerja sebagai berikut (Alananto, 2018) :

- Dimensi Absensi
  - Tepat waktu
  - Presentase kehadiran
  - Ketentuan jam kerja
- Dimensi Kreativitas
  - Keterampilan
  - Inovatif
- Dimensi Loyalitas
  - Semangat kerja
  - Sikap yang baik

#### **b. Lingkungan Kerja**

Menurut (Sari et al., 2023) Lingkungan kerja adalah mengacu pada semua peralatan dan perlengkapan yang ada di lingkungan tempat seseorang bekerja, serta cara dan sistematika pekerjaan itu dilakukan baik secara individu maupun kelompok. Lingkungan kerja memiliki peran untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan melalui lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik yang baik dengan sarana dan prasarana seperti memberikan fasilitas ditempat kerja,

Dalam penelitian ini peneliti menyusun dimensi dan indikator variabel disiplin kerja sebagai berikut (Sari et al., 2023):

- Lingkungan Kerja Fisik
  - Penerangan
  - Suhu udara
  - Warna ruangan
  - Dekorasi
  - Keamanan kerja
- Lingkungan Kerja Non Fisik
  - Hubungan kerja
  - Suasana kerja

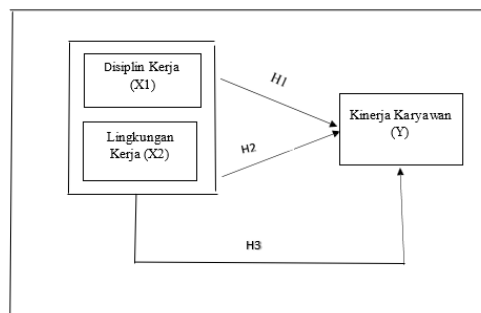
### c. Kinerja Karyawan

Menurut (Purwatiningsih, 2022) kinerja karyawan merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Menurut kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu yang telah di tentukan.

Kinerja sering kali dihubung-hubungkan dengan hasil, pencapaian, prestasi yang sudah dicapai. Kinerja juga dianggap sebagai suatu kemampuan atau keandalan pada saat mengerjakan pekerjaannya. Sehingga seseorang tersebut bisa mengerjakan pekerjaannya yang bersifat rutin tanpa merasa bosan dan jenuh. Penelitian ini mengacu pada (Christy & Amalia, 2018) mengenai indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

- Kualitas Pekerjaan
  - Melakukan pekerjaan sesuai target
  - Melakukan pekerjaan sesuai *operational manual*
  - Melakukan pekerjaan sesuai *inspection manual*
- Ketepatan Waktu
  - Menyelesaikan pekerjaan sesuai *deadline*
  - Kehadiran
  - Datang tepat waktu
  - Bekerja sesuai jam kerja
- Kemampuan Kerja
  - Memberikan saran pada atasan untuk meningkatkan produktivitas organisasi
  - Menghargai rekan kerja satu sama lain
  - Bekerja sama dengan rekan kerja secara baik.

### d. Kerangka Berpikir



Gambar. 1 Kerangka Berfikir

Sumber : Data yang diolah (2023)

Disiplin Kerja ( $X_1$ ) Sebagai variable independent berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) sebagai variable dependen. Demikian juga lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebagai variable independent berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai variable independen. Kemudian Disiplin kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sebagai variable independent secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai variable dependen

#### **e. Hipotesis Penelitian**

- Hipotesis 1

H<sub>01</sub>: Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Perdagangan Dan Perindustrian.

H<sub>11</sub>: Disiplin kerja berpengaruh kinerja karyawan di Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Perdagangan Dan Perindustrian.

- Hipotesis 2

H<sub>02</sub>: Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Perdagangan Dan Perindustrian.

H<sub>12</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Perdagangan Dan Perindustrian.

- Hipotesis 3

H<sub>03</sub>: Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Perdagangan Dan Perindustrian.

H<sub>13</sub>: Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Perdagangan Dan Perindustrian.

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan melibatkan data numerical dan analisa statistik. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini dengan mengobservasi, mewawancarai, dan pemberian angket kepada responden. Teknik

analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuesioner untuk mengukur variabel penelitian.

Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang berjumlah 68 karyawan di Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Perdagangan Dan Perindustrian Kota Bogor. Sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu sampel jenuh artinya ialah Teknik penentu sampel dalam penelitian ini adalah 68 responden dengan tingkat kesalahan pengambilan sampel sebesar 5%.

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket. Selain itu pengumpulan data penelitian diperoleh melalui wawancara, observasi, dan pengisian kuesioner. Adapun kuesioner yang digunakan menggunakan skala *likert* skor 1 sampai dengan skor 5 dengan acuan seperti berikut ini.

**Tabel. 2 Skala Likert**

Kriteria	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Kurang Setuju (KS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : Data yang diolah kuesioner (2023)

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini dilakukan sesuai dengan urutan penelitian yaitu pengujian instrumen menggunakan uji validitas untuk mengetahui apakah data penelitian valid atau tidak. Adapun rumus validitas dapat dicari dengan menggunakan korelasi *product Moment* yang dipakai dalam statistik yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - \sum xi (\sum yi)}{[n \cdot \sum xi^2 (\sum xi)^2][n \cdot \sum yi^2 - (\sum yi)^2]}$$

Keterangan:

$R_{xy}$  : Koefisien korelasi variabel x dan y

x : Variabel independent

y : Variabel dependen

n : Variabel responden

$\sum x^2$  : Jumlah kuadrat seluruh skor X

$\sum y^2$  : Jumlah kuadrat seluruh skor Y

Uji reabilitas yang digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Adapun rumus menghitung tingkat reliabilitas dapat dicari dengan menggunakan rumus *Alpha Cronback* sebagai berikut:

$$r_i = \left( \frac{k}{(k - 1)} \right) \left( 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_i^2} \right)$$

Keterangan:

- ri : Reliabilitas instrument  
 $\sum s_i^2$  : Mean kuadrat kesalahan  
K : Jumlah item dalam instrument  
 $s_i^2$  : Varian total

Selanjutnya melakukan uji asumsi klasik dengan melakukan uji normalitas untuk mengetahui data terdistribusi normal atau tidak. Uji multikolinieritas untuk mengetahui ada tidaknya variable independent yang memiliki kemiripan antar variable independent dalam suatu model. Uji heteroskedastistas dilakukan untuk menguji terjadinya perbedaan varian residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan lingkungan terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Rumus linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y : Kinerja  
 $\alpha$  : Konstanta  
 $\beta_1$  : Koefesien regresi  $\beta_2$  : Koefesien regresi  
X1 : Kedisiplinan

Hipotesis penelitian diukur menggunakan uji parsial (t) untuk mengetahui apakah masing-masing variable bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variable terikatnya. Pada penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi 0,05 atau 5%.

Pada pengujian hipotesis menggunakan uji simultan (f) digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat dengan tingkat signifikan sebesar 0,05. Jika F hitung dinyatakan > dari F tabel maka semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Penelitian ini juga menggunakan analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Jika nilai ( $R^2$ ) diperoleh mendekati 1 maka variabel independent berpengaruh sangat kuat, sedangkan nilai ( $R^2$ ) < 1 maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen sangat rendah.



## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini terdiri dari dua variabel independent dan satu variabel dependen, data tersebut mengenai variabel Disiplin kerja ( $X_1$ ), Lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan Kinerja Karyawan (Y). Sampel yang diambil pada penelitian ini adalah 56 responden pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Perdagangan dan Perindustrian Kota Bogor.

### Hasil Penelitian

#### 1. Uji Kualitas Data

##### a) Uji Validitas

**Tabel. 3 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja**

Pertanyaan	r Hitung	Sig.	r Tabel	Hasil
X1.1	0,556	0.05	0.258	Valid
X1.2	0,354	0.05	0.258	Valid
X1.3	0,503	0.05	0.258	Valid
X1.4	0,754	0.05	0.258	Valid
X1.5	0,609	0.05	0.258	Valid
X1.6	0,443	0.05	0.258	Valid
X1.7	0,439	0.05	0.258	Valid
X1.8	0,682	0.05	0.258	Valid
X1.9	0,749	0.05	0.258	Valid

Sumber : Data yang diolah (2023)

**Tabel. 4 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja**

Pertanyaan	r Hitung	Sig.	r Tabel	Hasil
X2.1	0,618	0.05	0,258	Valid
X2.2	0,639	0.05	0,258	Valid
X2.3	0,805	0.05	0,258	Valid
X2.4	0,639	0.05	0,258	Valid
X2.5	0,550	0.05	0,258	Valid
X2.6	0,638	0.05	0,258	Valid
X2.7	0,667	0.05	0,258	Valid

Sumber : Data yang diolah (2023)

**Tabel. 5 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai**

Pertanyaan	r Hitung	Sig.	r Tabel	Hasil
Y1	0,819	0.05	0.258	Valid
Y2	0,677	0.05	0.258	Valid
Y3	0,750	0.05	0.258	Valid
Y4	0,791	0.05	0.258	Valid
Y5	0,728	0.05	0.258	Valid
Y6	0,819	0.005	0.258	Valid

Sumber : Data yang diolah (2023)

## b) Uji Reabilitas

Uji reliabilitas yang dilakukan dengan analisis koefisien *Cronbach's Alpha Based* menghasilkan nilai skor item pertanyaan dan untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel. 6 Hasil Uji Reabilitas**

No	Instrument	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Kedisiplinan Kerja (X1)	0.707	Reliabel
2.	Lingkungan Kerja (X2)	0.768	Reliabel
3.	Kinerja Pegawai (Y)	0.853	Reliabel

Sumber : Data yang diolah (2023)

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat sebaran pada sekelompok data atau variabel yang telah disebarkan terdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini digunakan untuk menguji apakah sampel data berasal dari distribusi tertentu atau tidak, dapat dikatakan normal jika probabilitas  $> 0,05$ .

**Tabel. 7 Hasil Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.58882526
Most Extreme Differences	Absolute	.123
	Positive	.123
	Negative	-.097
Test Statistic		.123
Asymp. Sig. (2-tailed)		.0349

- a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data yang diolah (2023)

### 2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi mengandung adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika nilai tolerance  $> 0.10$  maka tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji. Apabila nilai tolerance  $< 0.10$  terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji.

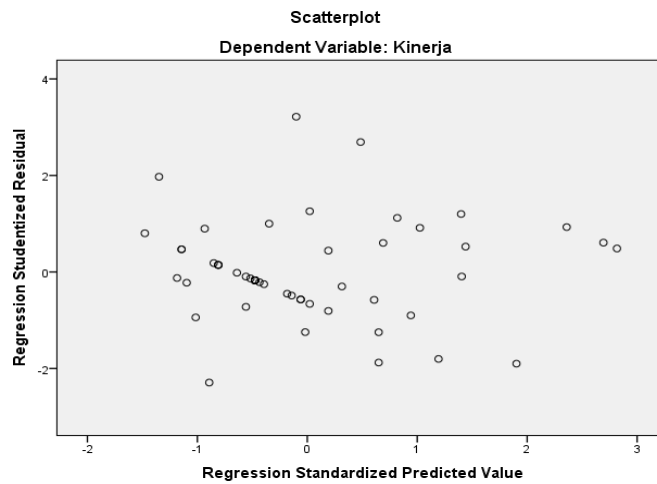
**Tabel. 8 Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.250	3.013		1.411	.164		
Displin Kerja	.508	.095	.643	5.352	.000	.681	1.468
Lngkungan Kerja	.062	.094	.079	.661	.511	.681	1.468

Sumber : Data yang diolah (2023)

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas berfungsi untuk menguji terjadinya perbedaan variance dari nilai residual pada suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lainnya. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan cara melihat pola gambar *Scatterplots*. Berikut merupakan hasil pola gambar pada variabel kinerja.



Gambar. 2 Hasil Uji Heterokedastisitas

**Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Kedisiplinan (X1), Lingkungan (X2), dan Kinerja (Y). Persamaan regresi linier berganda dijelaskan pada tabel berikut:

**Tabel. 9 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.250	3.013		1.411	.164
	X1_Kedisipli Nan	.508	.095	.643	5.352	.000
	X2_Lingkun gan	.062	.094	.079	.661	.511

Sumber : Data yang diolah (2023)

## Uji Hipotesis

### 1. Uji Parsial (t)

Uji parsial (Uji-t) adalah hipotesis untuk menguji apakah ada hubungan signifikan antara variabel independen tertentu dengan variabel dependen setelah mengontrol variabel independen lainnya. Uji parsial dapat dilakukan dengan menghitung nilai t-statistik untuk koefisien regresi parsial. Pengujian ini menggunakan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  nilai t tabel dapat dihitung dengan rumus berikut:

**Tabel. 10 Hasil Uji Parsial (t)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.250	3.013		1.411	.164
	X1_Kedisipli Nan	.508	.095	.643	5.352	.000
	X2_Lingkun g An	.062	.094	.079	.661	.511

Sumber : Data yang diolah (2023)

### 2. Uji Simultan (f)

Uji F- statistik membandingkan variabilitas residual dari model regresi yang mengandung semua variabel independen dengan variabilitas residual dari model regresi yang hanya mengandung variabel konstan (*intercept*).

**Tabel. 11 Hasil Uji Simultan (F)**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	127.160	2	63.580	24.271	.000
Residual	138.840	53	2.620		b
Total	266.000	55			

Sumber : Data yang diolah (2023)

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan rasio antara variabilitas yang dijelaskan oleh model regresi dan total variabilitas dari variabel dependen. Koefisien determinasi dalam penelitian ini akan dijelaskan dalam tabel berikut:

**Tabel. 12 Hasil Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.691 a	.478	.458	1.619

Sumber : Data yang diolah (2023)

### Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian analisis data diketahui bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai di Dinas koperasi usaha kecil menengah. Hal ini sesuai dengan teori yang dinyatakan oleh Menurut (Lestari & Afifah, 2020) Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap berbagai peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila ada yang melanggar tugas serta wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan hasil penelitian analisis data diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai di Kelurahan PGS. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Abdul Kadir, 2018) bahwa hasil penelitian menemukan lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Perdagangan dan Perindustrian Kota Bogor.

Hasil analisis data mengindikasikan bahwa kedua variabel yang telah diteliti yaitu kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Perdagangan dan Perindustrian Kota Bogor. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian

(Rushadiyati, 2021) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai hasil positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, variabel motivasi kerja ada pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, variabel etos kerja mempunyai hasil positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dan variabel lingkungan kerja mempunyai hasil negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di perusahaan PT. Inko Java.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka diketahui jawaban dari rumusan masalah. Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu secara parsial pada variabel kedisiplinan (X1) sebesar  $0.000 < 0.05$  dan nilai t hitung  $5.352 >$  nilai t tabel  $2.005$  bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima berarti terdapat variabel kedisiplinan (X1) berpengaruh signifikan secara statistika terhadap Kinerja (Y). pada variabel lingkungan (X2) sebesar  $0.661 <$  t tabel  $2.010$  maka variabel lingkungan (X2) sebesar  $0.005 <$  probabilitas  $0.05$  sehingga  $H_2$  diterima artinya tidak berpengaruh signifikan secara statistika lingkungan terhadap kinerja (Y).

Kemudian secara simultan diperoleh hasil bahwa kedua variabel pada nilai F hitung sebesar  $24.271 >$  F tabel  $3.17$  dan signifikansi sebesar  $0.000 < 0,05$  maka disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti bahwa kedua variabel kedisiplinan (X1) dan variabel lingkungan (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y).

### **Saran**

Berdasarkan pemaparan kesimpulan dari hasil penelitian maka Adapun saran bagi instansi yaitu agar dapat lebih baik dalam melakukan kebijakan setiap karyawan, terutama dalam hal kedisiplinan karyawan agar tidak memberikan dampak dalam penurunan kinerja karyawan, serta penghematan dalam penggunaan fasilitas sumber daya dan kenyamanan lingkungan kerja.

Penelitian selanjutnya diharapkan agar dapat digunakan menjadi salah satu sumber data dan rujukan pada penelitian yang akan dilakukan selanjutnya yaitu berdasar pada informasi yang lebih tepat, lengkap dan juga lebih kuat.

## DAFTAR REFERENSI

- Abdul Kadir. (2018). Peranan brainware dalam sistem informasi manajemen jurnal ekonomi dan manajemen sistem informasi. *Sistem Informasi*, 1(September), 60–69. <https://doi.org/10.31933/JEMSI>
- Alananto, I. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian. *Jurnal Rekaman*, 8107, 57–68.
- Christy, N. A., & Amalia, S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Influence of Job Stress on Employees Job Performance. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 74. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.935>
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Ardena Artha Mulia Bagian Produksi). *KINERJA Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 93–110. <https://uia.e-journal.id/Kinerja/article/view/1279/737>
- Muhammad Rizki, Djahmur Hamid, Y. M. (2016). ( Studi Pada Karyawan PT. PLN ( Persero ) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Dan Jaringan Malang ). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 37(2), 63–71. <https://media.neliti.com/media/publications/71944-ID-pengaruh-motivasi-terhadap-kinerja-karya.pdf>
- Panjaitan, Maludin, S. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 3(12), 1–12.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6681(2), 666–670. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i2.92>
- Purwatiningsih, P. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pt Cipta Nindita Nusapala. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(6), 2410–2419. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v4i6.1102>
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Widiya Sari, A., Faqih Saputra, D., & Kurniasari, R. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Setiajaya Mobilindo Depok*. 1(3), 278–292. <https://doi.org/10.47861/sammajiva.v1i2.467>