

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan UKM Kabupaten Bogor

Nur Fitria Kurniyanti¹⁾, Helmi Ivan Taruna ²⁾

¹ Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

email: nurfitriakurniyanti11@gmail.com

² Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika)

email: helmi.hva@bsi.ac.id

✉ Corresponding Author:

Name author: Nur Fitria Kurniyanti

E-mail: nurfitriakurniyanti11@gmail.com

Abstract

Human Resources (HR) or employees are the company's main wealth in advancing the company. In advancing the company, employees must have good performance. In connection with efforts to improve employee performance, many efforts can be made, one of which is to implement a work environment and work discipline. This study aims to determine how far the influence of the work environment and work discipline can affect the performance of employees of the Bogor Regency Cooperatives and SMEs Office both partially and simultaneously. The method used in this study is quantitative statistics with data instruments sourced from the results of questionnaire distribution, interviews, and documentation. The results obtained based on t (partial) testing prove that the work environment and work discipline have a positive effect on employee performance. While the results of the F test (simultaneous) prove the influence of the work environment and work discipline on employee performance at the Bogor Regency Cooperatives and SMEs Office.

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

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) atau pegawai adalah kekayaan utama perusahaan dalam memajukan perusahaan. Dalam memajukan perusahaan, pegawai harus memiliki kinerja yang baik. Kinerja menurut Mangkunegara dalam (Parashakti & Putriawati, 2020) merupakan faktor krusial yang memengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi. Kinerja pegawai dapat memengaruhi jalannya kegiatan operasional organisasi. Semakin tinggi kinerja pegawai dalam menjalankan pekerjaan mereka sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, semakin besar kontribusinya dalam mendukung kemajuan perusahaan.

Sehubungan dengan upaya meningkatkan kinerja pegawai ada banyak tindakan yang dapat dilakukan, salah satunya ialah menerapkan lingkungan kerja dan disiplin kerja. Kedua hal tersebut dapat memberikan pengaruh yang menguntungkan dan cukup besar terhadap kinerja pegawai.

Menurut (Fitriani *et al.*, 2024) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mempunyai peranan penting dalam memengaruhi tingkat kinerja pegawai. Dengan melalui penyesuaian faktor-faktor lingkungan, termasuk yang bersifat fisik dan non-fisik, dalam kedua konteks langsung dan tidak langsung, serta penyediaan fasilitas yang sesuai kebutuhan, menciptakan lingkungan tempat kerja yang nyaman dan aman, serta meningkatkan semangat kerja pegawai, kondisi kerja dapat menjadi optimal dan berdampak positif pada kinerja pegawai.

Menurut Isyandi dalam (Ahmad *et al.*, 2022) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor di sekitar seorang pegawai yang berpengaruh terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Ini termasuk hal-hal seperti suhu, kelembapan, ventilasi udara, pencahayaan, tingkat kebisingan, kebersihan ruang kerja, serta ketersediaan perlengkapan kerja yang memadai atau tidak.

Faktor tambahan yang bisa memengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Menurut Dessler dalam (Muafi & Hawignyo, 2022) menjelaskan bahwa disiplin kerja ialah serangkaian aturan yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi dengan tujuan mendorong pegawai agar bekerja dengan cermat dan teliti, sehingga dapat mengatasi berbagai permasalahan yang muncul.

Menurut (Jepry & Mardika, 2020) Menyatakan bahwa disiplin merupakan faktor yang sangat penting dan menjadi kunci untuk meraih tujuan secara optimal. Tanpa kedisiplin yang baik, mencapai tujuan yang diinginkan sulit dilakukan secara maksimal. Disiplin merujuk pada sikap patuh dan taat terhadap nilai-nilai yang dianggap penting, seperti menyelesaikan tugas-tugas di kantor tepat waktu dan hadir pada jam kerja perusahaan. Semakin tinggi Tingkat disiplin maka pegawai cenderung menunjukkan peningkatan kinerja yang signifikan. Akibatnya, mereka akan bekerja dengan tekun dan penuh dedikasi untuk mencapai tujuan perusahaan dengan sebaik mungkin. Secara keseluruhan, Dapat disimpulkan bahwa disiplin mencakup kesadaran pegawai Untuk mematuhi semua peraturan, baik yang diatur secara tertulis maupun yang tidak.

Dengan menerapkan disiplin, pegawai dapat meningkatkan kinerja mereka secara optimal dan efisien. Menerapkan disiplin pegawai akan cenderung merasa lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Tambahan dari itu, faktor lingkungan kerja juga memiliki dampak signifikan terhadap kesuksesan keseluruhan perusahaan. Dengan demikian untuk meningkatkan kinerja pegawai, diperlukan lingkungan kerja yang baik serta penerapan disiplin kerja yang efektif di Dinas Koperasi & UKM Kabupaten Bogor.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meneliti lebih lanjut mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi & UKM Kabupaten Bogor”. Dengan merujuk kepada konteks yang telah dijelaskan sebelumnya, penulis menetapkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Bogor.
2. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Bogor.
3. Menganalisis pengaruh simultan (bersama-sama) lingkungan Kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Bogor.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dimana data yang telah diperoleh dari hasil kuisioner akan dianalisis secara statistik menggunakan alat analisis SPSS 25. Menurut Creswell dalam (Abdullah *et al.*, 2021) menjelaskan bahwa “Penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai studi terhadap masalah sosial yang menggunakan pengujian teori dengan variabel-variabel yang diukur secara numerik. Data yang terkumpul dianalisis dengan metode statistik untuk mengevaluasi sejauh mana prediksi dari teori tersebut dapat diterapkan secara umum”.

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Bogor sebesar 96 orang. Sampel ditentukan menggunakan metode pengambilan sampel probabilitas dengan memakai formula Slovin sehingga memperoleh sampel sejumlah 77 orang dari total populasi. Teknik sampling yang dipakai untuk penelitian metode acak sederhana (*simple random sampling*). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer didapatkan dari hasil kuisioner yang diisi oleh responden. Data sekunder didapatkan dari teori menurut para ahli, penelitian terdahulu, dan referensi lain yang berkaitan dengan variabel penelitian. Penelitian ini menggunakan skala pengukuran likert. Kuesioner penelitian ini menggunakan skala Likert karena merupakan skala yang sangat populer sehingga dapat mempermudah responden dalam pengisian kuesioner.

Tabel 1. Operasional Konsep Penelitian

NO	Deskripsi Konsep	Indikator	Skala Likert
1.	Lingkungan Kerja (Kartini & Hikmah, 2020)	Pencahayaan	Skor 5 : Sangat Setuju Skor 4 : Setuju Skor 3 : Netral Skor 2 : Tidak Setuju Skor 1 : Sangat Tidak Setuju
		Tata warna	
		Suhu udara	
		Suara	
2.	Disiplin Kerja (Gaol <i>et al.</i> , 2020)	Kehadiran	
		Ketaatan pada peraturan kerja	
		Ketaatan pada standar kerja	
		Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai	
		Etika bekerja	
3.	Kinerja Pegawai (Silaen <i>et al.</i> , 2021)	Kuantitas Kerja	
		Kualitas Kerja	
		Ketepatan Waktu	
		Kehadiran	
		Kemampuan Kerja Sama	

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018:51) Uji validitas digunakan untuk menilai seberapa valid atau tidaknya sebuah kuesioner. Jika pernyataan dalam kuesioner mampu mengungkapkan apa yang ingin diukur, maka kuesioner tersebut dianggap valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018:45) Uji reliabilitas ialah alat yang digunakan untuk menilai konsistensi suatu kuesioner sebagai indikator dari variabel tertentu. Kuesioner dianggap reliabel atau andal jika jawaban yang diberikan oleh responden tetap konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161) menjelaskan uji digunakan untuk mengevaluasi apakah faktor gangguan atau residu dalam model regresi memiliki distribusi yang mendekati normal. Biasanya, histogram digunakan dalam hal ini untuk membandingkan distribusi data observasi dengan distribusi yang diharapkan dalam kerangka normal. Namun, penting untuk diingat bahwa menilai normalitas hanya berdasarkan histogram bisa menghasilkan interpretasi yang kurang akurat, terutama pada sampel yang relatif kecil. Oleh karena itu, metode yang lebih dapat diandalkan ialah menggunakan plot probabilitas normal. Plot ini membandingkan distribusi kumulatif dari data dengan distribusi normal. Jika distribusi data residual ialah normal, titik data akan mengikuti garis diagonal pada plot. Selain itu, dalam upaya memeriksa apakah data mengikuti distribusi normal atau tidak, uji statistik Kolmogorov-Smirnov Test digunakan.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018:107) menjelaskan “Tujuan dari uji ini ialah ada korelasi antara variabel bebas dalam model regresi, perlu dianalisis. Model regresi yang baik tidak seharusnya menunjukkan korelasi antara variabel independen. Jika ada korelasi, variabel tersebut tidak bersifat ortogonal, menandakan bahwa variabel-variabel tersebut tidak saling bebas atau memiliki korelasi nol. Untuk mengidentifikasi multikolinearitas dalam model regresi, perhatikan nilai toleransi dan faktor inflasi varian (VIF). Toleransi mengukur seberapa jauh variabilitas dari variabel bebas tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Ketika nilai toleransi rendah dan VIF tinggi (karena $VIF = 1/\text{toleransi}$), ini menandakan

adanya multikolinearitas yang signifikan. Batasan umum adalah toleransi minimal sebesar 0,10 atau VIF di atas 10”.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137) mendefinisikan “Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menilai apakah ada variasi yang tidak sama dalam varians residual antara satu pengamatan dan pengamatan lain dalam model regresi. Jika varians residual tetap konstan di seluruh rentang nilai prediksi, hal tersebut disebut sebagai homoskedastisitas. Sebaliknya, jika varians residual bervariasi di seluruh rentang nilai prediksi, kondisinya disebut heteroskedastisitas”.

Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi Berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja (X1) dan variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai(Y) secara bersama-sama. Persamaan dalam model ini yaitu:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Variabel terikat (Kinerja Pegawai)
- a = Konstanta
- b₁, b₂.. = Koefisien regresi
- X₁ = Lingkungan Kerja
- X₂ = Disiplin Kerja
- e = Error term

Uji Hipotesis

Uji T

Menurut Priyastama dalam (Helena *et al.*, 2020) mengatakan bahwa uji T bertujuan untuk menguji seberapa jauh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0,05 ini menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Tetapi jika nilai probabilitas signifikansi > 0,05 maka variabel bebas tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

Uji F

Menurut Priyastama dalam (Helena *et al.*, 2020) mengatakan bahwa uji F atau uji simultan ini digunakan untuk menentukan apakah semua variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat. Hipotesis ini diterima jika nilai probabilitas signifikansi < 0,05.

Uji Koefisien Derteminasi (Uji R²)

Menurut Ghozali (2018:97) menyatakan bahwa koefisien determinasi (R²) mengukur sejauh mana model dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Dari nilai ini, kita dapat menilai sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Validitas

Tabel 2. Output Analisis Validitas

Item Angket	r _{hitung}	r _{tabel}	Signifikansi	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)				
X1.1	0,577	0,224	0,000	Valid
X1.2	0,628	0,224	0,000	Valid
X1.3	0,642	0,224	0,000	Valid
X1.4	0,650	0,224	0,000	Valid
X1.4	0,657	0,224	0,000	Valid
X1.5	0,691	0,224	0,000	Valid
X1.6	0,622	0,224	0,000	Valid
X1.7	0,622	0,224	0,000	Valid

X1.8	0,533	0,224	0,000	Valid
Disiplin Kerja (X2)				
X2.1	0,745	0,224	0,000	Valid
X2.2	0,681	0,224	0,000	Valid
X2.3	0,729	0,224	0,000	Valid
X2.4	0,708	0,224	0,000	Valid
X2.5	0,744	0,224	0,000	Valid
X2.6	0,720	0,224	0,000	Valid
X2.7	0,740	0,224	0,000	Valid
X2.8	0,706	0,224	0,000	Valid
X2.9	0,636	0,224	0,000	Valid
X2.10	0,686	0,224	0,000	Valid
Kinerja Pegawai (Y)				
Y.1	0,666	0,224	0,000	Valid
Y.2	0,716	0,224	0,000	Valid
Y.3	0,697	0,224	0,000	Valid
Y.4	0,735	0,224	0,000	Valid
Y.5	0,718	0,224	0,000	Valid
Y.6	0,836	0,224	0,000	Valid
Y.7	0,770	0,224	0,000	Valid
Y.8	0,746	0,224	0,000	Valid
Y.9	0,573	0,224	0,000	Valid
Y.10	0,486	0,224	0,000	Valid

Berdasarkan output analisis uji validitas tabel 2 di atas, memperlihatkan hasil skor r hitung dari seluruh item pernyataan angket variabel lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y) lebih besar dari skor r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Dengan demikian dapat disimpulkan keseluruhan item pernyataan dalam angket dianggap valid dan dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($sig. < 0,05$).

3.2 Uji Realibilitas

Tabel 2. Output Analisis Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronback Alpha	Jumlah Item Angket	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,759	8	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,890	10	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,844	10	Reliabel

Berdasarkan hasil pengolahan data uji reliabilitas yang ditampilkan dalam tabel 5, skor Cronbach's Alpha untuk semua variabel, yaitu lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y), menunjukkan nilai lebih besar dari 0,60 (Cronbach's Alpha $> 0,60$). Hal ini berarti seluruh item pernyataan dalam angket yang digunakan dalam instrumen penelitian ini adalah konsisten atau handal.

3.3 Uji Normalitas

Tabel 3. Output Analisis Normalitas Data One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.87021144
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.055
	Negative	-.091
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.185

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil pengujian normalitas data yang ditampilkan dalam tabel IV.14, diperoleh skor Asymp. Sig. (2-tailed) atau skor signifikansi sebesar $0,185 > 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal dan memenuhi syarat asumsi normalitas.

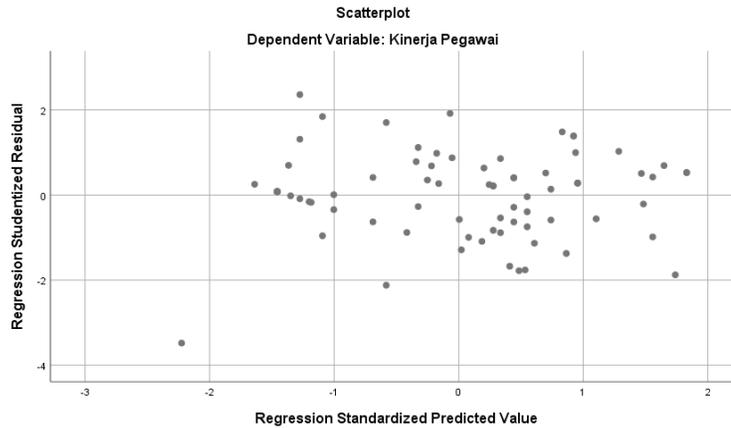
3.4 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Output Analisis Glejser Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.300	3.508		.656	.514
Lingkungan Kerja	-.041	.069	-.069	-.595	.554
Disiplin Kerja	.029	.058	.058	.502	.617

- a. Dependent Variable: Abs.res

Berdasarkan output yang ditunjukkan dalam tabel IV., semua variabel bebas menunjukkan hasil dengan skor signifikansi $> 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas yang signifikan pada seluruh variabel independen dalam penelitian ini.



Gambar 1. Output Analisis Heteroskedastisitas Grafik (ScatterPlot)

Berdasarkan output analisis grafik (ScatterPlot) yang ditunjukkan dalam gambar 1 terlihat bahwa penyebaran titik-titik terbentuk berada di wilayah atas dan bawah angka 0 pada garis Y, dan tidak menunjukkan pola tertentu, melainkan tersebar secara acak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas.

3.5 Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Output Analisis Multikolinearitas Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.741	5.432		.873	.386		
	Lingkungan Kerja	.242	.107	.192	2.253	.027	1.000	1.000
	Disiplin Kerja	.682	.089	.650	7.626	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan output analisis multikolinearitas dari tabel 6, diperoleh skor tolerance untuk variabel lingkungan kerja (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) masing-masing sebesar $1,000 > 0,10$ serta didapatkan skor VIF senilai $1,000 < 10$. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadinya multikolinieritas pada model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

3.6 Persamaan Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Output Uji Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.741	5.432		.873	.386
Lingkungan Kerja	.242	.107	.192	2.253	.027
Disiplin Kerja	.682	.089	.650	7.626	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Persamaan regresi linier sederhana dengan menggunakan dua variabel independen sebagai berikut:

$$Y = 4.741 + 0,242 x_1 + 0,682x_2 + e$$

Dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta Kinerja Pegawai (Y) sebesar 4.741 yang menyatakan jika variabel X_1 dan X_2 sama dengan nol yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja adalah sebesar 4.741. Koefisien X_1 sebesar 0,242 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X_1 (lingkungan kerja) sebesar 1% maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,242 (2,42%) atau sebaliknya jika setiap terjadinya penurunan X_1 (lingkungan kerja) sebesar 1% maka kinerja pegawai menurun 0,242 (2,42%). Koefisien X_2 sebesar 0,682 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X_2 (disiplin kerja) sebesar 1% maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,682 (6,82%) atau sebaliknya jika setiap terjadinya penurunan X_2 (disiplin kerja) sebesar 1% maka kinerja pegawai menurun 0,682 (6,82%) .

3.7 Uji t (Parsial)

**Tabel 8. Output Analisis t (Parsial)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.741	5.432		.873	.386
	Lingkungan Kerja	.242	.107	.192	2.253	.027
	Disiplin Kerja	.682	.089	.650	7.626	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 8 di atas dapat diperoleh output t hitung sebagai berikut ini:

a. Variabel lingkungan kerja (X_1)

Uji t terhadap variabel lingkungan kerja (X_1) didapatkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,253 > t_{tabel}$ 1,99254 signifikansi $0,027 < 0,05$ (Sig. $< 0,05$), maka dapat diputuskan H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

b. Variabel disiplin kerja (X_2)

Uji t terhadap variabel disiplin kerja (X_2), didapatkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7.626 > t_{tabel}$ 1,99254 signifikansi $0.000 < 0,05$ (Sig. $< 0,05$), maka dapat diputuskan H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel disiplin kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

3.8 Uji F (Simultan)

**Tabel 9. Output Analisis F
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	539.436	2	269.718	31.879	.000 ^b
Residual	626.097	74	8.461		
Total	1165.532	76			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Berdasarkan Tabel 9, nilai f hitung yang diperoleh adalah $31,879 > f_{tabel}$ nilai 3,12 ($f_{hitung} > f_{tabel}$) serta signifikansi ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama, variabel independen yang terdiri dari lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) memengaruhi variabel kinerja pegawai (Y).

3.8 Uji Koefisien Determinasi

A. Koefisien Uji Determinasi Parsial

Tabel 10. Output Koefisien Determinasi Parsial (X1)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.202 ^a	.041	.028	3.861

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Berlandaskan Tabel 10, diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,041 (4,1%) menunjukkan bahwa variabel X1 (lingkungan kerja) memiliki pengaruh lemah terhadap variabel Y (kinerja pegawai). Meskipun nilai R-squared rendah, hal ini dapat memberikan wawasan penting bahwa mungkin ada variabel lain yang lebih berpengaruh yang belum dipertimbangkan dalam analisis.

Tabel 11. Output Koefisien Determinasi Parsial (X2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.653 ^a	.426	.418	2.987

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Berlandaskan Tabel 11, diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,426 (42,6%) menunjukkan bahwa variabel X (lingkungan kerja) memiliki pengaruh moderat terhadap variabel Y (kinerja pegawai). Ini mengindikasikan bahwa pengaruh variabel X2 terhadap variabel dependen, setelah memperhitungkan variabel-variabel lain, cukup signifikan namun tidak sangat kuat.

B. Koefisien Determinasi Silmutan

Tabel 12. Output Analisis Koefisien Determinasi Silmutan (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.680	.463	.448	2.909

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan output analisis Koefisien determinasi (R^2) pada Tabel IV.20 mencapai skor R Square berjumlah 0,463 sedangkan hasil kuadrat dari koefisien korelasi (R) berjumlah 0,680 ini menandakan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 46,3% terhadap variasi dalam kinerja pegawai (Y) dan sebanyak 53,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel bebas (X) dalam penelitian ini.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan output analisis serta pembahasan data bab sebelumnya, penulis dapat menyimpulkan penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Bogor sebagai berikut:

1. Lingkungan tempat kerja di Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Bogor memberikan pengaruh baik (positif) terhadap tingkat kinerja.
2. Sedangkan kedisiplinan kerja pada pegawai di Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Bogor juga memberikan pengaruh baik (positif) terhadap tingkat kinerja.
3. Lingkungan kerja serta disiplin kerja yang dibangun secara kolektif memiliki dampak terhadap kinerja pegawai.

5. REFERENSI

- [1] Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, Masita, Ardiawan, K. N., & Sari., M. E. (2021). Metodologi Penelitian Kuantitatif Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Issue May).
- [2] Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(1), 287–298.
- [3] Fitriani, P. A., Johan, M., Purno, M., & Adiyanto. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bpr Bumidhana*. 18(1), 44–52.
- [4] Gaol, J. L., Hutabarat, L., & Bate'e, E. M. (2020). Pengaruh Fasilitas Kantor Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 286. <https://doi.org/10.46930/Ojsuda.V28i2.650>
- [5] Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Ibm Spss 25* (Vol. 1, Issue 1, Pp. 1–99). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [6] Helena, W., Sudarwati, & Istiqomah. (2020). Analisis Kinerja Karyawan Bank Panin Kcu Kota Surakarta. *Edunomika*, 04(02), 357–368.
- [7] Jepry, & Mardika, N. H. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pana Lintas Sindo Ekspress. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 1977–1987. <https://doi.org/10.35794/Emba.V8i1.28050>
- [8] Kartini, & Hikmah. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Southlinks Country Club Batam. *Scientia Journal: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 2(1), 1–12. https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/2653
- [9] Muafi, A. R., & Hawignyo. (2022). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mesindo Teknonesia. *Yume: Journal Of Management*, 5(3), 263–271. <https://doi.org/10.2568/Yum.V5i3.2548>
- [10] Parashakti, R. D., & Putriawati. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 290–304. <https://doi.org/10.31933/Jimt.V1i3.113>
- [11] Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., Lestari, D. G. S. A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). Teori Sumber Daya Manusia. In *Kinerja Karyawan*.