



Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Pengembangan Penjamin Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis Dan Pariwisata Kota Depok

Thieery Henry

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Syarifah Ida farida

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Alamat: Jalan Surya Kencana No 1 Pamulang Tangerang Selatan
thieeryhenry3@gmail.com, dosen01477@unpam.ac.id

Abstrak. *This study aims to examine the influence of Work Environment (X_1) and Work Discipline (X_2) on the performance of employees at the Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata in Depok. The research utilized a quantitative method with an associative approach. Data were collected through a questionnaire distributed to 65 employees of BBPPMPV Business and Tourism. The results indicate that the variable of Work Environment (X_1) has a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of $0.000 < 0.05$. Similarly, the variable of Work Discipline (X_2) also has a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, Work Environment and Work Discipline have a significant effect on employee performance, indicated by $F = 17.032 > F_{table} = 3.15$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (R^2) is 0.554, which means that Work Environment and Work Discipline contribute 55.4% to employee performance, while the remaining 44.6% is influenced by other factors outside this study.*

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

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata Kota Depok. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 65 responden pegawai BBPPMPV Bisnis dan Pariwisata. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Variabel Disiplin Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($17,032 > 3,15$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,554, yang berarti bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 55,4% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 44,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

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

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu institusi dapat dilihat dari kemampuan pegawai dalam meningkatkan kinerja nya dengan melihat kemampuan atau dorongan untuk bekerja sebaik mungkin agar tercapai tujuan yang maksimal yang telah ditetapkan institusi sehingga dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dan disiplin kerja yang baik, pegawai dapat mengerahkan kemampuan, keahlian, keterampilan dan memenuhi peraturan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan membuat kinerja pegawai akan lebih baik dan mampu memberikan hasil yang optimal bagi institusi.

Mangkunegara (2017:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Tabel 1. 1
Data Variabel Kinerja Pegawai Balai Besar Pengembangan Penjamin Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis Dan Pariwisata Periode 2021-2023

Tahun	Jumlah Pegawai	Kriteria Pegawai		
		Sangat Baik	Baik	Cukup Baik
2021	180	72	62	46
2022	180	65	57	58
2023	180	60	59	61

sumber: Balai Besar Pengembangan Penjamin Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis Dan Pariwisata (2024)

Berdasarkan data tabel penilaian kinerja di atas, kinerja pegawai Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata belum optimal. Hal ini terlihat dari penurunan jumlah pegawai dengan kategori penilaian 'sangat baik' selama tiga tahun terakhir. Pada tahun 2021, terdapat 72 pegawai dari total 180 yang mendapat penilaian 'sangat baik.' Namun, angka ini menurun menjadi 65 pegawai pada tahun 2022 dan kembali menurun menjadi 60 pegawai pada tahun 2023. Penurunan ini mengindikasikan adanya masalah yang perlu segera dievaluasi oleh institusi maupun pegawai untuk mencegah dampak negatif terhadap institusi dan kinerja individu. Dengan mengevaluasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, institusi diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja pegawai di masa mendatang.

Menciptakan sumber daya yang sangat berkualitas sebuah institusi harus menciptakan kondisi lingkungan kerja yang nyaman, baik secara fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kinerja pegawai

Lingkungan kerja mengarah ke beberapa aspek diantaranya, lingkungan kerja fisik dan non fisik, untuk lingkungan kerja fisik seperti penerangan, sirkulasi udara, ruangan kerja, kebersihan dan keamanan. serta lingkungan kerja non fisik seperti, hubungan atasan dengan bawahan maupun hubungan dengan rekan kerja. Sebab lingkungan kerja yang kurang baik dapat mempengaruhi kinerja pegawai

Darmadi (2020:242), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan kewajiban yang telah dibebankan kepadanya. Hal ini meliputi faktor fisik seperti pendingin udara, pencahayaan, dan tingkat kebisingan, serta faktor non-fisik seperti hubungan dengan kolega, supervisor, dan budaya organisasi secara keseluruhan

Tabel 1. 2
Data Observasi Lingkungan Kerja Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu
Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata
Tahun 2024

Indikator	Pernyataan	Hasil Observasi
1. Lingkungan Kerja Fisik :		
a. Penerangan Cahaya	Penerangan cahaya cukup baik di lingkungan kerja	Penerangan di lingkungan kerja masih kurang baik
b. Sirkulasi Udara	Disetiap ruang kerja memiliki ventilasi	Tidak adanya ventilasi di beberapa ruang kerja pegawai
c. Kebisingan	Perangkat peredam kebisingan telah dipasang disetiap ruang kerja	Tidak adanya perangkat peredam kebisingan di beberapa ruang kerja
d. Keamanan	Terdapat keamanan yang terjamin di lingkungan kerja	Posisi pemasangan cctv yang kurang efektif di lingkungan kerja
e. Kebersihan	Terjaganya keamanan yang terjamin di lingkungan kerja	Masih terdapat ranting dedaunan dan sampah plastik yang berserakan
2. Lingkungan Kerja Non-Fisik :		
a. Hubungan Interpersonal	Terdapat hubungan kerja yang baik antara bawahan dan atasan	Hubungan kerja antara bawahan dan atasan masih kurang baik
b. Komunikasi antar rekan kerja	Terdapat kerjasama yang baik antar rekan kerja	Kerjasama antar rekan kerja dinilai masih kurang baik

Sumber: Hasil Observasi oleh penulis (2024)

Setelah saya melakukan observasi terkait data tabel diatas maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja di Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata perlu mendapatkan perhatian lebih, karena lingkungan kerja yang kurang memadai dapat berdampak negatif pada kinerja pegawai. Pada aspek lingkungan kerja fisik, ditemukan beberapa permasalahan, seperti kurangnya penerangan di area kerja yang menyebabkan ketidaknyamanan pegawai, sirkulasi udara yang tidak memadai akibat minimnya ventilasi, serta gangguan konsentrasi akibat kebisingan dari mesin pemotong rumput. Selain itu, penempatan CCTV yang tidak strategis mengurangi keamanan lingkungan kerja, dan kebersihan lingkungan yang kurang terjaga, dengan adanya sampah plastik, ranting, dan dedaunan di sekitar lorong dan taman.

Sedangkan pada aspek lingkungan kerja non-fisik, hubungan antara atasan dan bawahan dinilai kurang baik karena minimnya komunikasi dan

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Pengembangan Penjamin Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis Dan Pariwisata Kota Depok

perhatian, sehingga memengaruhi semangat kerja pegawai. Selain itu, hubungan antar rekan kerja juga kurang optimal, ditandai dengan rendahnya kerja sama tim, karena sebagian besar pegawai cenderung bekerja secara individual dan mengutamakan kepentingan pribadi daripada kepentingan tim



Sumber: Hasil survei penulis (2024)

Gambar 1. 1 Kondisi Lingkungan Kerja

Gambar 1.1 menunjukkan hasil dokumentasi observasi lingkungan kerja pada Lembaga Kemendikbud Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata Kota Depok yang belum optimal, seperti ruangan kerja, dan ruang meeting masih terlihat kurang optimal. Serta keamanan yang kurang terjamin pada area parkir kendaraan

Tabel 1.3

Data Absensi Pegawai Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata Tahun 2021-2023.

Tahun	Jumlah	Jumlah Hari	Absensi		Jumlah	Presentase
	Pegawai	Kerja	Alpa	Terlambat		(%)
2021	180	180	57	83	140	78%
2022	180	180	50	72	122	68%
2023	180	180	64	91	155	86%

sumber: Balai Besar Pengembangan Penjamin Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata (2024).

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat persentase di tahun 2021 dari keseluruhan pegawai Balai Besar Pengembangan Penjamin Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata terdapat persentase 78% yaitu sebanyak 140 yang terdiri dari 57 pegawai yang alpa dan 83 pegawai yang terlambat. Berikutnya pada tahun 2022 terdapat persentase 68% dari hasil jumlah pegawai yang alpa dan terlambat yaitu sebanyak 122 terdiri dari 57 pegawai yang alpa dan 72 pegawai yang terlambat. Pada tahun 2023 mendapatkan persentase tertinggi yaitu 86% yang terdiri dari 64 pegawai yang alpa dan 91 pegawai yang terlambat.

Dapat disimpulkan bahwa masih banyak pegawai yang kurang memperhatikan disiplin waktu di tempat kerja. Dari informasi yang diperoleh melalui pegawai keterlambatan disebabkan oleh kemacetan di perjalanan, terjadinya masalah di perjalanan

yang tidak disengaja seperti ban bocor, kehabisan bensin, jarak antar rumah ke kantor yang lumayan jauh dan alasan lainnya ialah pegawai yang tidak langsung bekerja dikarenakan mereka melakukan aktivitas diluar pekerjaannya seperti mengobrol, bermain handpone, atau merokok hal tersebut mengakibatkan kurang optimalnya kinerja pegawai.

KAJIAN TEORITIS

Lingkungan Kerja

Darmadi, (2020:242), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain". Sedarmayanti (2017:11) "lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan".

Disiplin Kerja

Sinambela (2018:335) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia merubah perilaku mengikuti aturan main yang sudah ditetapkan. Agustini (2019:89) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi

Kinerja

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Menurut Mangkunegara (2017:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Amstron dan Baron dalam Fahmi Irham (2017:176) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian Kuantitatif yang dikutip dari Sugiyono (2019:17) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan.

Penelitian ini menguji tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja pegawai dengan menggunakan data primer. Lokasi penelitian yang dilakukan berada di Balai Besar Pengembangan Penjamin Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis Dan Pariwisata

Waktu penelitian dilaksanakan dari bulan September 2024 sampai dengan bulan Desember 2024. Menurut Sugiyono tidak ada cara yang mudah untuk menentukan berapa lama penelitian dilaksanakan. Tetapi lamanya penelitian akan tergantung pada keberadaan sumber data dan tujuan penelitian. Selain itu juga akan

***Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar
Pengembangan Penjamin Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis Dan Pariwisata
Kota Depok***

tergantung cakupan penelitian, dan bagaimana penelitian mengatur waktu yang digunakan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4. 8
Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	keterangan
1	Ruang kerja saya memiliki pencahayaan yang cukup untuk melakukan aktivitas kerja	0,89	0,244	Valid
2	Pencahayaan ditempat kerja saya tidak menyebabkan ketegangan mata atau kelelahan	0,895	0,244	Valid
3	Sirkulasi udara di tempat kerja saya berjalan dengan baik dan terasa nyaman	0,865	0,244	Valid
4	Saya jarang merasa sesak atau kekurangan udara segar saat bekerja	0,88	0,244	Valid
5	Tingkat kebisingan di tempat kerja saya tidak mengganggu konsentrasi kerja	0,799	0,244	Valid
6	Tempat kerja memiliki upaya pengendalian terhadap suara bising yang berlebihan	0,813	0,244	Valid
7	Saya merasa aman dari resiko kecelakaan kerja di lingkungan kerja saya	0,714	0,244	Valid
8	Peralatan keselamatan kerja tersedia dan mudah diakses di tempat kerja saya	0,697	0,244	Valid
9	Tempat kerja saya selalu dalam kondisi bersih dan rapih	0,866	0,244	Valid
10	Fasilitas kebersihan seperti tempat sampah dan toilet tersedia dengan memadai	0,886	0,244	Valid
11	Saya merasa memiliki hubungan kerjanyang baik dengan rekan-rekan kerja satu tim	0,764	0,244	Valid
12	Rekan kerja saya saling menghormati dan mendukung satu sama lain	0,745	0,244	Valid
13	Komunikasi saya dan rekan kerja berjalan dengan lancar dan terbuka	0,885	0,244	Valid
14	Informasi yang saya butuhkan dalam pekerjaan mudah diperoleh dari rekan kerja	0,885	0,244	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa hasil uji validitas pada Lingkungan Kerja (X1), item kuesioner sampai 14 adalah valid berdasarkan rhitung lebih besar dari rtable (rhitung > rtable) dimana 0,244

Tabel 4. 9
Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	keterangan
1	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai jadwal yang telah ditentukan	0,748	0,244	Valid
2	Saya jarang atau tidak pernah absen tanpa keterangan yang jelas.	0,879	0,244	Valid
3	Saya selalu menjaga sikap profesional saat bekerja.	0,881	0,244	Valid
4	Saya memperlakukan semua rekan kerja dengan hormat dan sopan.	0,889	0,244	Valid
5	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan.	0,875	0,244	Valid
6	Saya mengikuti prosedur kerja yang telah ditentukan dalam setiap aktivitas pekerjaan.	0,783	0,244	Valid
7	Saya mematuhi semua peraturan dan kebijakan yang berlaku di tempat kerja.	0,691	0,244	Valid
8	Saya tidak melanggar tata tertib dan aturan yang telah ditetapkan perusahaan.	0,664	0,244	Valid
9	Saya merasa puas dengan lingkungan dan kondisi kerja saya saat ini.	0,889	0,244	Valid
10	Saya menikmati pekerjaan yang saya lakukan sehari-hari.	0,875	0,244	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa hasil uji validitas pada Disiplin Kerja (X2), item kuesioner sampai 10 adalah valid berdasarkan rhitung lebih besar dari rtable (rhitung > rtable) dimana 0,244

Tabel 4. 10
Uji Validitas Variabel Kinerja

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	keterangan
1	Saya mampu menyelesaikan tugas dalam jumlah yang sesuai dengan target yang ditetapkan.	0,858	0,244	Valid
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dalam batas waktu yang telah ditentukan.	0,87	0,244	Valid
3	Hasil kerja saya memenuhi standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan	0,865	0,244	Valid
4	Saya selalu berusaha menghasilkan pekerjaan dengan tingkat ketelitian yang tinggi.	0,885	0,244	Valid
5	Rekan kerja dan atasan dapat mengandalkan saya dalam menyelesaikan tugas-tugas penting.	0,899	0,244	Valid
6	Saya konsisten dalam memenuhi tanggung jawab kerja yang diberikan.	0,85	0,244	Valid
7	Saya mudah diajak bekerja sama dalam tim.	0,856	0,244	Valid
8	Saya selalu membantu rekan kerja bila dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas bersama.	0,746	0,244	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa hasil uji validitas pada Kinerja (Y), item kuesioner sampai 10 adalah valid berdasarkan rhitung lebih besar dari rtable (rhitung > rtable) dimana 0,244

Uji Reliabilitas

Tabel 4. 11
Hasil Uji Reliabilitas Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.964	14

Sumber : Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan hasil pada table diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) dikatakan reliable karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 yaitu senilai 0,964.

Tabel 4. 12
Hasil Uji Reliabilitas Validitas Variabel Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.941	10

Sumber : Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan hasil pada table diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) dikatakan reliable karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 yaitu senilai 0,941

Tabel 4. 13
Hasil Uji Reliabilitas Validitas Kienerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.953	8

Sumber : Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan hasil pada table diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (Y) dikatakan reliable karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 yaitu senilai 0,953

Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2017:239), Uji normalitas digunakan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Hal tersebut penting karena bila data setiap variabel tidak normal, maka pengujian hipotesis tidak bisa menggunakan statistik parametrik. Pengujian normalitas dengan metode grafik normal *Probability Plots* berikut:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4. 14
Uji Normalitas Kolmogorov-smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.86252161
	Absolute	.239
Most Extreme Differences	Positive	.239
	Negative	-.142
Kolmogorov-Smirnov Z		1.926
Asymp. Sig. (2-tailed)		.065

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan hasil pengujian normalitas menggunakan uji Kolmogorov- Smirnov, diperoleh nilai signifikansi sebesar . 0,065 Karena nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,065 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa data residual dalam model regresi berdistribusi normal

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 15
Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
(Constant)	.280	.317		.884	.380			
1 LN_X1	.371	.154	.357	2.413	.019	.267	3.752	
LN_X2	.468	.147	.472	3.192	.002	.267	3.752	

a. Dependent Variable: LN_Y

Sumber : Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai tolerance untuk variabel Lingkungan Kerja dan variabel Komitmen Disiplin Kerja masing-masing sebesar 0,267 yang berada di atas ambang batas 0,10. Sementara itu, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk kedua variabel tersebut adalah sebesar 3,752 masih berada di bawah batas toleransi maksimal yaitu 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak ditemukan adanya gejala multikolinearitas, karena seluruh variabel independen memenuhi kriteria tolerance > 0,10 dan VIF < 1

Uji Autokorelasi

Tabel 4.16
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.382 ^a	.146	.119	4.928	1.865

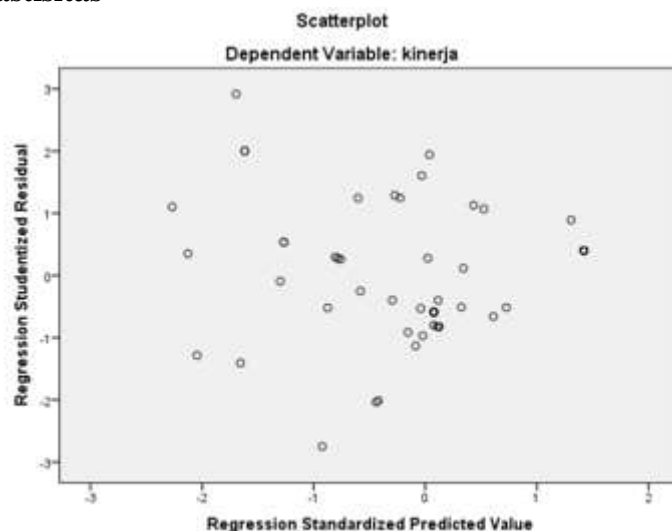
a. Predictors: (Constant), disiplin, lingkungan

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1,865 perlu dievaluasi terhadap rentang yang umum digunakan: umum diketahui bahwa statistik DW berkisar antara 0 hingga 4, dengan nilai mendekati 2 menunjukkan tidak adanya autokorelasi, nilai < 2 mengindikasikan autokorelasi positif, dan nilai > 2 menunjukkan autokorelasi negatif. Dengan demikian, karena nilai DW (1,865) cukup mendekati 2, dapat disimpulkan bahwa model tidak menunjukkan gejala autokorelasi serius, yang berarti asumsi independensi residual terpenuhi dan validitas inferensial model dapat dipertahankan.

Uji Heteroskedastisitas



gambar 4. 4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan scatterplot antara nilai *Regression Studentized Residual* dan *Regression Standardized Predicted Value*. Hasil *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Selain itu, titik-titik juga tidak membentuk pola tertentu, seperti bergelombang, melebar, maupun menyempit. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas. Hal ini berarti asumsi klasik mengenai homoskedastisitas terpenuhi sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut

Analisis Regresi Linier

Tabel 4. 19
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.127	2.675		2.290	.025
1 lingkungan	.186	.097	.301	1.913	.060
disiplin	.416	.127	.516	3.277	.002

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data Olahan SPSS (2025)

1. Nilai konstanta sebesar 6,127 menunjukkan bahwa apabila variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berada dalam kondisi nol atau tidak mengalami perubahan, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) diperkirakan sebesar 6,127
2. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0,186 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam Lingkungan Kerja, dengan asumsi variabel lain tetap, akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,186 poin

3. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,416 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam Disiplin Kerja, dengan asumsi variabel lain tetap, akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,416 poin

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4.22
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan

Correlations				
		x1	x2	y
x1	Pearson Correlation	1	.871**	.751**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	65	65	65
x2	Pearson Correlation	.871**	1	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	65	65	65
y	Pearson Correlation	.751**	.779**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	65	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan analisis korelasi Pearson antara variabel x1, x2, dan y, diperoleh bahwa korelasi antar x1 dan x2 sebesar 0,871 ($p = 0,000$), menunjukkan hubungan positif sangat kuat antara kedua variabel independen ini. Selanjutnya, korelasi antara x1 dan y sebesar 0,751 ($p < 0,01$), dan antara x2 dan y sebesar 0,779 ($p < 0,01$), keduanya menunjukkan hubungan positif yang kuat. Sekitar 56,4% variabilitas variabel y dijelaskan oleh variabilitas x1, sedangkan sekitar 60,6% dijelaskan oleh x2. Karena korelasi x1-x2 sangat tinggi, perlu diperhatikan kemungkinan multikolinearitas jika kedua variabel dimasukkan secara simultan dalam model regresi

Koefisien Determinasi (r square)

Tabel 4. 25
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.595 ^a	.355	.334	3.313

a. Predictors: (Constant), disiplin, lingkungan

Sumber : Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji regresi menunjukkan nilai R sebesar 0,595 yang berarti terdapat hubungan cukup kuat antara disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Nilai R Square sebesar 0,355 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan kinerja pegawai sebesar 35,5%, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar

penelitian. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,334 menegaskan konsistensi model dengan tingkat kesalahan prediksi sebesar 3,313

Pengujian Hipotesis

Tabel 4. 26
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.689	3.709		3.960	.000
1 lingkungan	.166	.051	.374	3.278	.002
disiplin	.257	.090	.326	2.859	.006

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas, diperoleh bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,166 dengan nilai t hitung 3,278 dan tingkat signifikansi 0,002 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, variabel disiplin kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,257 dengan nilai t hitung 2,859 serta tingkat signifikansi 0,006 ($< 0,05$). Dengan demikian, disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik lingkungan kerja dan semakin tinggi kedisiplinan pegawai, maka akan meningkatkan kinerja pada Lembaga Kemendikbud Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata Kota Depok

Tabel 4. 27
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	373.885	2	186.943	17.032	.000 ^b
Residual	680.515	62	10.976		
Total	1054.400	64			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), disiplin, lingkungan

Sumber : Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji F pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 17,032 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan layak untuk digunakan dalam penelitian, karena variabel independen yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Dengan demikian, model regresi yang dibangun sudah sesuai dan dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Kemendikbud Balai Besar

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil perhitungan Uji Validitas variabel Lingkungan Kerja didapatkan rhitung lebih besar dari rtable (rhitung > rtable) dimana 0,244, kemudian dibuktikan oleh Uji Reliabilitas variabel Lingkungan Kerja (X1) yang dikatakan reliable karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 yaitu senilai 0,964. Berdasarkan hasil perhitungan regresi diperoleh persamaan regresi $Y = 6,723 + 0,464x_1$. Berdasarkan koefisien korelasi antara variabel x_1 dan y sebesar 0,751 dengan $p\text{-value} = 0,000$ ($p < 0,01$), artinya sekitar 56,4% variabilitas y dapat dipengaruhi oleh variabilitas x_1 . Berdasarkan Koefisien Korelasi nilai R Square sebesar 0,554 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 55,4%, sedangkan sisanya 44,6% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini, lalu untuk Uji T terkait variabel lingkungan kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,166 dengan nilai t hitung 3,278 dan tingkat signifikansi 0,002 ($< 0,05$). Artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Kemendikbud Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata Kota Depok
2. Berdasarkan hasil perhitungan Uji Validitas variabel Disiplin Kerja didapatkan rhitung lebih besar dari rtable (rhitung > rtable) dimana 0,244, kemudian dibuktikan oleh Uji Reliabilitas variabel Disiplin Kerja (X2) yang dikatakan reliable karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 yaitu senilai 0,941. Berdasarkan hasil perhitungan regresi dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 8,290 + 0,627x_2$, berdasarkan koefisien korelasi antara variabel X_2 dan Y sebesar 0,779 dengan $p\text{-value} = 0,000$ ($p < 0,01$), artinya sekitar 60,6% variabilitas y dipengaruhi oleh variabilitas x_2 . Berdasarkan Koefisien Korelasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,243 yang berarti disiplin kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 24,3%, sedangkan sisanya sebesar 75,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini, lalu untuk Uji T variabel disiplin kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,257 dengan nilai t hitung 2,859 serta tingkat signifikansi 0,006 ($< 0,05$). Artinya variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Kemendikbud Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata Kota Depok
3. Berdasarkan hasil perhitungan Uji Validitas variabel Kinerja dikatakan reliable karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 yaitu senilai 0,941. Kemudian dibuktikan Uji Reliabilitas variabel Kinerja (Y) dikatakan reliable karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 yaitu senilai 0,953. Berdasarkan hasil perhitungan regresi dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 6,127 + 0,186x_1 + 0,416x_2$, berdasarkan koefisien korelasi antar x_1 dan x_2 sebesar 0,871 ($p = 0,000$), Selanjutnya, korelasi antara x_1 dan y sebesar 0,751 ($p < 0,01$), dan antara x_2 dan y sebesar 0,779 ($p < 0,01$), artinya sekitar 56,4% variabilitas variabel y dipengaruhi oleh variabilitas x_1 , sedangkan sekitar 60,6% dipengaruhi oleh x_2 . Berdasarkan Koefisien Korelasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,355 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan kinerja pegawai sebesar 35,5%, sedangkan sisanya dipengaruhi

faktor lain di luar penelitian ini. Artinya variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Kemendikbud Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata Kota Depok

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini, F. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera
- Algifari. (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE
- Darmadi. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sat Nusapersada Tbk*. *Jurnal Scientia*, 23(2), 241-252
- Edy Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Fahmi Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hery. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: PT Grasindo.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*.
- Sinambela, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Cetakan ke-24*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif. dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Anggraini, S. D., Rony, Z. T., & Sari, R. K. (2024). *Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan babelan*. *Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta*, 2(1), 49-58.
- Basirun, R., Mahmud, A., Syahnur, M. H., & Prihatin, E. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Center of Economic Students Journal*, 5(4), 337-348.
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339.

- Fitriani, P. A., Johan, M., Purno, M., & Yanto, A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Bumidhana. *Journal Of Communication Education*, 18(1), 44-52.
- Juliadi, T. F., & Farida, S. I. (2025). PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT NUSATRIP JAKARTA SELATAN. *Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1), 707-718.
- Kusmiyatun, S. D., & Sonny, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Resindo, Jakarta Selatan. *Jurnal Renaissance*, 6(01), 741-753.
- Putra, A., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 8(1), 19-27.
- Rani, S. D., & Farida, S. I. (2025). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Autentik Jaya Bersama Tangerang. *Progressus Humanitatis*, 1(1), 1-9.
- Ramadhan, A. S., & Fitriansyah, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda). *Borneo Studies and Research*, 4(1), 94-103.
- Saputra, I., Fingkania, A., Devi, S., & Devi, I. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 2(3), 187-194.
- Susanti, S., & Mardika, N. H. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT SAT NUSAPERSADA TBK. *Scientia Journal: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3(3).
- Syarifah Ida Farida, & Bimo Rahmantio. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sayur Untuk Semua (Segari) Tangerang Selatan. *PROSIDINGSENANTIAS: Seminar Nasional Hasil Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 6(1), 98–108. Retrieved from <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/Senan/article/view/47334>