

Pengaruh Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan

Whina Ratnawati

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jalan Surya Kencana No.1
Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
dosen02057@unpam.ac.id

Miranda Permata Lestari

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jalan Surya Kencana No.1
Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
mrdlestari@gmail.com

Article's History:

Received 20 Oktober 2023; Received in revised form 12 November 2023; Accepted 28 November 2023; Published 1 Desember 2023. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Rahmawati, W., & Lestari, M. P. (2023). Pengaruh Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9 (6). 2643-2652. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1719>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan alat pengambilan data menggunakan angket/kuesioner. Jumlah populasi di Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan berjumlah 65 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh yaitu mengambil keseluruhan populasi pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan yang berjumlah 65 orang. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan. Kemudian, variabel kedisiplinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan

Kata Kunci : Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

Pendahuluan dan Kajian Literatur

Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan sebagai salah satu instansi pemerintah memiliki peraturan tentang kedisiplinan yang harus ditegakkan dalam menjalankan fungsi dan peranannya. Peraturan disiplin yang digunakan oleh Kementerian Agama mengacu pada Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS). Berdasarkan peraturan pemerintah tersebut disebutkan bahwa disiplin PNS adalah suatu kesanggupan dari seorang PNS untuk taat pada kewajiban dan menghindari larangan yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan, bilaseorang PNS tidak patuh dan melanggar maka akan menerima hukuman sanksi kedisiplinan.

Kinerja dan kualitas sumber daya merupakan sebuah nilai yang harus diaplikasikan kepada semua pegawai agar mereka menyadari tugasnya sebagai pelayanan masyarakat. Menurut Setiawan (2018:5) kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan oleh pihak lembaga perusahaan. Tinggi rendahnya sumber daya sebuah instansi pemerintah bisa diketahui melalui kinerja aparat pemerintah dan kualitas pelayanan sebuah instansi pemerintah bisa diukur dari sejauh mana aktivitas dan efisiensi lembaga tersebut dalam pelayanannya kepada publik atau masyarakat. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar sebuah lembaga perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan dari lembaga itu sendiri.

Untuk melihat hasil kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan, berikut

disediakan data hasil penilaian kinerja yang telah dicapai selama 3 tahun terakhir:

Tabel 1. Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan

Indikator	Target	Realisasi/Tahun			Sasaran Strategis
		2019	2020	2021	
Pendidikan Madrasah	100%	83,92 % (B)	78,90 % (C)	72,39 % (C)	<ul style="list-style-type: none"> - Meningkatkan budaya belajar dan lingkungan madrasah yang menyenangkan dan bebas dari kekerasan. - Memperkuat kapasitas dan akselerasi akreditasi. - Memenuhi jumlah guru dan tenaga kependidikan sesuai dengan standar minimal
Pendidikan Agama dan Keagamaan Islam	100%	87,70% (B)	72,33% (C)	81,28% (B)	<ul style="list-style-type: none"> - Memperkuat muatan moderasi beragama dalam mata pelajaran agama. - Meningkatkan budaya mutu pendidikan. - Meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan.
Penyelenggaraan Haji dan Umrah	100%	85,91% (B)	69,52% (C)	62,48% (C)	<ul style="list-style-type: none"> - Meningkatkan kualitas pembinaan dan pengawasan penyelenggara ibadah haji dan umrah. - Meningkatkan kualitas pelayanan pendaftaran ibadah haji dan umrah. - Meningkatkan pengelolaan data dan sistem informasi haji dan umrah.
Bimbingan Masyarakat Islam	100%	73,83% (C)	72,39% (C)	67,46% (C)	<ul style="list-style-type: none"> - Meningkatkan kualitas bimbingan dan penyuluhan agama. - Meningkatkan kegiatan penyiaran agama di ruang publik.

Sumber: Data Kepegawaian Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan 2021

Keterangan Kategori:

Sangat Baik = 100

Baik = 80 – 99

Cukup = 50 – 79

Kurang = ≤ 50

Berdasarkan data tabel 1 diatas penulis menyimpulkan hasil penilaian kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan selama periode tiga tahun terakhir terhitung dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2021 mengacu pada capaian IKSS (Indikator Kinerja Sasaran Strategis) terlihat bahwa perbandingan antara kinerja aktual (fakta yang ada) dengan kinerja yang diharapkan (target) masih belum sesuai. Dari hasil data tersebut menjadi bukti adanya penurunan kinerja pada pegawai terlihat penurunan pencapaian pada indikator pendidikan madrasah dan penyelenggaraan haji dan umrah. Hal tersebut disebabkan oleh adanya kendala pada ketersediaan penempatan guru yang belum merata (bidang pendidikan); adanya pandemik COVID-19 pada seluruh dunia sehingga pemerintah Arab Saudi tidak memberikan ijin dalam penyelenggaraan ibadah haji, tingginya minat umrah dan sistem pengawasannya belum maksimal di masa pandemik COVID-19 (bidang penyelenggaraan ibadah haji dan umrah); kurangnya sosialisasi dan koordinasi untuk mengatasi permasalahan atau isu yang ada saat ini (bidang bimbingan masyarakat Islam). Oleh karena itu, perlunya mengkaji secara empiris mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan.

Kedisiplinan merupakan salah faktor yang mempengaruhi kinerja, tanpa adanya kedisiplinan, maka semua aktivitas yang dilakukan hasilnya akan kurang optimal bahkan hasil tersebut tidak akan sesuai dari target yang diharapkan. Menurut Siswanto (2017:292).

Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kedisiplinan saja tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang ada di dalam lembaga organisasi tersebut. Menurut Afandi (2018:66) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat di lingkungan para pegawai yang mampu mempengaruhi kondisi fisik dan mental dirinya sendiri.

Berdasarkan latar belakang yang disampaikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan".

Metodologi Penelitian

. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:8) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Adapun yang di gunakan dalam penelitian ini adalah Uji Validitas dan Realibilitas , Uji Asumsi Klasik , Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi , Uji Heteroskedastisitas,Uji Regresi Berganda , Uji Koefisien Determinasi , Uji Hipotesis yaitu Uji F Simultan dan Uji T Parsial .Populasi dan Sampel yang di gunakan dalam penelitian ini adalah 65 Pegawai . Karena teknik sampel yang akan digunakan adalah sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Menurut Sugiyono (2017:85) metode sampel jenuh merupakan suatu metode pengumpulan sampel dengan semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil yaitu dibawah 100 orang. Data Primer yang di gunakan adalah melalui Kuesioner, Observasi dan Interview dan Data Skunder yang digunakan adalah dengan referensi beberapa jurnal , buku dan juga internet.

Penelitian dilaksanakan di Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan yang bertempat di Komp. BSD, Jl. Kencana Loka 2 Blok F.40 Sektor XII.5 Serpong, Tangerang Selatan, Banten.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Berdasarkan pengolahan data melalui software SPSS di dapat hasil berikut ini :

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kedisiplinan (X1)

No. Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,674	0,244	VALID
2	0,595	0,244	VALID
3	0,609	0,244	VALID
4	0,669	0,244	VALID
5	0,585	0,244	VALID
6	0,605	0,244	VALID
7	0,611	0,244	VALID
8	0,747	0,244	VALID
9	0,603	0,244	VALID
10	0,352	0,244	VALID

Sumber: Hasil Output SPSS 2022

Dari data tabel 2 rangkuman hasil dari perhitungan validitas instrumen pada variabel kedisiplinan (X1) dapat diketahui bahwa 10 butir pernyataan yang dijadikan sebagai instrumen pada variabel X1 bisa dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} dari masing-masing butir pernyataan lebih besar dari pada nilai r_{tabel} pada taraf signifikan 5% yaitu 0,244.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No. Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,753	0,244	VALID
2	0,688	0,244	VALID
3	0,592	0,244	VALID
4	0,386	0,244	VALID
5	0,711	0,244	VALID
6	0,745	0,244	VALID
7	0,498	0,244	VALID
8	0,296	0,244	VALID
9	0,692	0,244	VALID
10	0,733	0,244	VALID

Sumber: Hasil Output SPSS 2022

Dari data tabel 3 rangkuman hasil dari perhitungan validitas instrumen pada variabel lingkungan kerja (X2) dapat diketahui bahwa 10 butir pernyataan yang dijadikan sebagai instrumen pada variabel X2 bisa dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} dari masing-masing butir pernyataan lebih besar dari pada nilai r_{tabel} pada taraf signifikan 5% yaitu 0,244.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No. Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,658	0,244	VALID

2	0,677	0,244	VALID
3	0,606	0,244	VALID
4	0,781	0,244	VALID

Sumber: Hasil Output SPSS 2022

Dari data tabel 4 rangkuman hasil dari perhitungan validitas instrumen pada variabel kinerja (Y) dapat diketahui bahwa 10 butir pernyataan yang dijadikan instrumen pada variabel Y bisa dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} dari masing-masing butir pernyataan lebih besar dari pada nilai r_{tabel} pada taraf signifikan 5% yaitu 0,244. Butir yang memiliki validitas tertinggi adalah butir keempat yaitu sebesar 0,781 dan yang paling rendah adalah butir terakhir atau butir kesepuluh yaitu 0,512.

Tabel 5 Hasil Uj Reliabilitas Variabel Kedisiplinan (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.811	10

Sumber: Hasil Output SPSS 2022

Berdasarkan tabel 5 di atas terlihat bahwa koefisien *Cronbach's Alpha* adalah 0.811. Kriteria yang digunakan adalah nilai *Cronbach's Alpha* ≥ 0.60 , jadi bisa disimpulkan bahwa instrumen kedisiplinan adalah reliabel atau dapat dipercaya. Artinya, bahwa item angket pada variabel kedisiplinan (X1) dengan jumlah 10 butir pernyataan yang valid dapat dinyatakan *reliable* atau terpercaya sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian, sehingga dapat digunakan untuk penelitian tahap selanjutnya.

Tabel 6 Hasil Uj Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.808	10

Sumber: Hasil Output SPSS 2022

Berdasarkan tabel 6 terlihat bahwa koefisien *Cronbach's Alpha* adalah 0.808. Kriteria yang digunakan adalah nilai *Cronbach's Alpha* ≥ 0.60 , jadi bisa disimpulkan bahwa instrumen lingkungan kerja adalah reliabel atau dapat dipercaya. Artinya, bahwa item angket pada variabel lingkungan kerja (X2) dengan jumlah 10 butir pernyataan yang valid dapat dinyatakan *reliable* atau terpercaya sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian, sehingga dapat digunakan untuk penelitian tahap selanjutnya.

Tabel 1. 7 Hasil Uj Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.833	10

Sumber: Hasil Output SPSS 2022

Berdasarkan tabel 7 terlihat bahwa koefisien *Cronbach's Alpha* adalah 0.833. Kriteria yang digunakan adalah nilai *Cronbach's Alpha* ≥ 0.60 , jadi bisa disimpulkan bahwa instrumen kinerja adalah reliabel atau dapat dipercaya. Artinya, bahwa item angket pada variabel kinerja (Y) dengan jumlah 10 butir pernyataan yang valid dapat dinyatakan *reliable* atau terpercaya sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian, sehingga dapat digunakan untuk penelitian tahap selanjutnya.

Tabel 8 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.15705279
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.068
	Negative	-.079
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil Output SPSS 2022

diketahui bahwa Dari tabel 8 bisa hasil pengujian normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* memiliki signifikansi 0.200 lebih besar dari 0.05 dan bisa dikatakan bahwa nilai residual terdistribusi secara normal.

Tabel 9 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.042	2.047		1.486	.142		
	KEDISIPLINAN	.616	.102	.590	6.051	.000	.502	1.992
	LINGKUNGAN KERJA	.322	.101	.311	3.188	.002	.502	1.992

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Output SPSS 2022

Berdasarkan tabel 9 bisa terlihat hasil perhitungan nilai *tolerance* masing-masing variabel yaitu kedisiplinan sebesar 0.502 dan lingkungan kerja sebesar 0.502. Ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* ≤ 0.10 , maka bisa disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas dari penilaian *tolerance* dalam model regresi. Pada perhitungan nilai VIF menunjukkan nilai VIF kedisiplinan sebesar 1.992 dan nilai VIF lingkungan kerja sebesar 1.992. Ini menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai VIF ≥ 10.00 , maka bisa disimpulkan tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Tabel 10 Hasil Uji Autokorelasi dengan Metode *Durbin-Watson*

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.839 ^a	.704	.694	3.20757	1.907

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KEDISIPLINAN

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Hasil Output SPSS 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 10, model regresi ini tidak ada autokorelasi. Hal tersebut

dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1.907 yang berada pada interval 1,550 – 2,460.

Tabel 11 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji *Glesjer*

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.822	1.282		2.980	.004
	KEDISIPLINAN	-.100	.064	-.275	-1.565	.123
	LINGKUNGAN KERJA	.056	.063	.157	.892	.376

a. Dependent Variable: ABSRES

Sumber: Hasil Output SPSS 2022

Berdasarkan tabel 11 di atas, terlihat bahwa nilai signifikansi dari semua variabel independen lebih besar dari 0.05 yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi kedisiplinan sebesar 0.123 dan lingkungan kerja sebesar 0.376. Maka bisa disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Tabel 12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.042	2.047		1.486	.142
	KEDISIPLINAN	.616	.102	.590	6.051	.000
	LINGKUNGAN KERJA	.322	.101	.311	3.188	.002

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Hasil Output SPSS 2022

Hasil pengolahan data pada tabel 12 di atas diperoleh $a = 3.042$, $\beta_1x_1 = 0.616$ dan $\beta_2x_2 = 0.322$, maka dapat dirumuskan model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut ini:

$$Y = a + \beta_1x_1 + \beta_2x_2$$

$$Y = 3.042 + 0.616X_1 - 0.322X_2$$

Dari persamaan regresi linear berganda tersebut, interpretasi yang bisa dijelaskan adalah sebagai berikut:

1. Koefisien konstanta sebesar 3.042 artinya jika variabel kedisiplinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) adalah 0 (nol). Maka kinerja pegawai nilainya adalah 3.042 dengan asumsi variabel-variabel yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai dianggap tetap.
2. Koefisien regresi kedisiplinan (X_1) bernilai 0.616 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kedisiplinan (X_1) mengalami kenaikan 1%, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.616. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara kedisiplinan terhadap kinerja pegawai, semakin naik kedisiplinan maka akan semakin meningkat kinerja pegawai.
3. Koefisien regresi lingkungan kerja (X_2) bernilai 0.322 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan lingkungan kerja (X_2) mengalami kenaikan 1%, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.322. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan

yang positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, semakin naik lingkungan kerja maka akan semakin meningkat kinerja pegawai.

Tabel13 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 ^a	.704	.694	3.20757

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KEDISIPLINAN

Sumber: Hasil Output SPSS 2022

Berdasarkan hasil *output* Tabel 13 bisa dilihat nilai R square sebesar 0.704, hal tersebut mengandung arti bahwa variabel X1 dan variabel X2 secara simultan berpengaruh atau berkontribusi terhadap variabel Y sebesar 70,4% dan sisanya 29,6% dipengaruhi faktor lain yang belum diteliti mempengaruhi variabel kinerja (Y).

Tabel 14 Hasil Uji Parsial (*t*-test)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.042	2.047		1.486	.142
	KEDISIPLINAN	.616	.102	.590	6.051	.000
	LINGKUNGAN KERJA	.322	.101	.311	3.188	.002

Sumber: Hasil Output SPSS 2022

Dari hasil uji t pada tabel 14 di atas bisa diketahui seberapa besar pengaruh dari masing-masing variabel independen secara parsial (individual) terhadap variabel dependen sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Kedisiplinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada tabel 14 diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 terhadap Y sebesar $0.000 \leq 0.05$ dan nilai thitung $6.051 \geq$ ttabel 1.999, sehingga bisa disimpulkan bahwa Ha1 diterima dan Ho1 ditolak, artinya variabel kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan.
- 2) Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada tabel 14 diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X2 terhadap Y sebesar $0.002 \leq 0.05$ dan nilai thitung $3.188 \geq$ ttabel 1.999, sehingga bisa disimpulkan bahwa Ha2 diterima dan Ho2 ditolak, artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan.

Tabel 15 Hasil Uji Simultan (*t*-test)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1516.502	2	758.251	73.699	.000 ^b
	Residual	637.887	62	10.288		
	Total	2154.389	64			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KEDISIPLINAN

Sumber: Hasil Output SPSS 2022

Berdasarkan tabel 15 bisa diketahui bahwa nilai signifikan sebesar $0.000 \leq 0.05$ dan F_{hitung} sebesar

$73.699 \geq F_{\text{tabel}}$ sebesar 2.75, sehingga bisa disimpulkan H_{a3} dapat diterima dan H_{o3} ditolak, artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan (bersama-sama).

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel 14 bisa diketahui bahwa nilai signifikan sebesar $0.000 \leq 0.05$. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diketahui variabel kedisiplinan (X_1) memiliki koefisien regresi yang menunjukkan nilai sebesar 0.616, nilai tersebut berarti apabila kedisiplinan mengalami peningkatan satu kali, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0.616. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kedisiplinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan taraf signifikan sebesar $0.000 \leq 0.05$ dan nilai $t_{\text{hitung}} 6.051 \geq t_{\text{tabel}} 1.999$. Hal ini terjadi karena semakin tinggi kedisiplinan maka semakin tinggi pula kinerja dari pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan. Artinya jika kedisiplinan pegawai di Kantor baik, maka bisa meningkatkan kinerja dari pegawai itu sendiri. Berdasarkan hasil uji Koefisien regresi kedisiplinan (X_1) bernilai 0.616 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kedisiplinan (X_1) mengalami kenaikan 1%, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.616. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara kedisiplinan terhadap kinerja pegawai, semakin naik kedisiplinan maka akan semakin meningkat kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini berdasarkan tabel 14 menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan taraf signifikan sebesar $0.002 \leq 0.05$ dan nilai $t_{\text{hitung}} 3.188 \geq t_{\text{tabel}} 1.999$. Hal ini terjadi karena semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kinerja dari pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan. Artinya jika lingkungan kerja di Kantor sangat kondusif dan Kantor memberikan fasilitas terbaik yang mendukung aktivitas kerja pegawai menjadi nyaman dan lancar, maka kinerja dari pegawai akan semakin tinggi. Berdasarkan hasil uji Analisis Regresi Berganda Koefisien regresi lingkungan kerja (X_2) bernilai 0.322 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan lingkungan kerja (X_2) mengalami kenaikan 1%, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.322. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, semakin naik lingkungan kerja maka akan semakin meningkat kinerja pegawai.

Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis dari uji F diketahui bahwa seluruh variabel independen yaitu kedisiplinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi kinerja (Y) secara positif dan signifikan, yang berarti H_{a3} diterima. Hal tersebut bisa dilihat dari uji f -test dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0.000 \leq 0.05$ dan F_{hitung} sebesar $73.699 \geq F_{\text{tabel}}$ sebesar 2.75. Jadi, semakin tinggi kedisiplinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), maka semakin meningkat pula kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan. Nilai koefisien determinasi sebesar 0.704 mengandung arti bahwa pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja sebesar 70,4% dan sisanya 29,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti.

Kesimpulan

Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan. Hal tersebut dibuktikan melalui uji hipotesis secara parsial (uji t) dengan nilai $t_{\text{hitung}} 6.051 \geq t_{\text{tabel}} 1.999$ yang artinya kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama

- Kota Tangerang Selatan. Hal tersebut dibuktikan melalui uji hipotesis secara parsial (uji t) dengan nilai thitung $3.188 \geq$ ttabel 1.999 yang artinya lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai.
3. Kedisiplinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan. Hal tersebut dibuktikan melalui uji hipotesis secara simultan (uji f) dengan nilai Fhitung sebesar $73.699 \geq$ Ftabel sebesar 2.75 yang artinya kedisiplinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai kontribusi sebesar 70,4%.

Referensi

- Arie Hendra Saputro, A. H. S., & Ridwan Muttaqin, R. M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Niramas Utama Pada Divisi Modern Trade Di Kota Bandung: Bahasa Indonesia. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1563–1572. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1385>
- Dompak, T., & Permatasari, R. P. A. (2021). Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan Batam Kota. *Jurnal Sosial Sains*, 1(6), 482-490.
- Fitri, Y. R. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SEMEN PADANG. *Matua Jurnal*, 3(1), 197-207.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.
- Herlinda, H., Menne, F., & Suriani, S. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN CENRANA KABUPATEN MAROS. *Indonesian Journal of Business and Management*, 3(2), 121-125.
- Manurung, E., Nura, E. T. P., & Metia, T. A. (2021). PENGARUH FASILITAS KERJA, KEDISIPLINAN DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERIKANAN KOTA TANJUNGBALAI. *JMB (Jurnal Manajemen dan Bisnis)*, 3(1), 38-47.
- Mufida, I. I., Kurniati, R. R., & Krisdianto, D. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN KAROSERI MEIZAM BODY REPAIR). *JIAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)*, 10(2), 158-164.
- Noviyanti, I., & Hijriatunnisa, E. M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura Propetindo di Bandara Soekarno Hatta. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata dan Perhotelan*, 1(2), 216-226.
- Octaviani, N., Dasmadi, D., & Safitri, U. R. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SAHABAT UNGGUL INTERNASIONAL KABUPATEN SEMARANG. *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 9(1), 111-118.
- Ratnawati, W., Setiawan, R., & Irawati, L. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Simetri Putra Perkasa. *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 8(2), 228-239.
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(3), 834-843.
- Rodiyansyah, M. R. (2021). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Artha Graha Internasional, TBK. *Science of Management and Students Research Journal (SMS)*, 1(12), 438-445.
- Siamto, W., Wardani, W. G., & Irawati, L. (2021). The Effect Of Leadership Style And Motivation On Turnover At Hoka-Hoka Bento Branch Bsd Square Tangerang. *International Journal of Economy, Education and Entrepreneurship*, 1(2), 171-177.
- Setiawan, Ferry dan Dewi, Kartika (2018) Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah. *Jurnal. Denpasar: Universitas Udayana*