

## **The Effect Of Work Discipline And Work Environment On Employee Performance Of The Karawang UKM Cooperative Office**

### **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UKM Karawang**

**Bagas Saputra<sup>1\*</sup>, Suroso<sup>2</sup>, Flora Patricia Anggela<sup>3</sup>**

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang<sup>1,2,3</sup>

[Mn20.bagassaputra@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:Mn20.bagassaputra@mhs.ubpkarawang.ac.id)<sup>1</sup>, [suroso@ubpkarawang.ac.id](mailto:suroso@ubpkarawang.ac.id)<sup>2</sup>,

[floraanggela@ubp.karawang.ac.id](mailto:floraanggela@ubp.karawang.ac.id)<sup>3</sup>

\*Corresponding Author

---

#### **ABSTRACT**

*The aim of this research is to determine the influence of work discipline and work environment on the performance of employees of the Karawang UKM Cooperative Service. This research is verification research with a quantitative approach. The population of this study was employees of the Karawang UKM Cooperative Service, totaling 45 respondents. Sampling used a total sampling technique with a total of 45 respondents. The data collection method is using a questionnaire and analysis tools using SPSS 22 with a multiple linear regression approach. The results of the research show that there is a partial influence between the Work Discipline variable (x1) on Employee Performance (y) with a calculated t value > t table (5.502 > 2.014) and there is a partial influence between the Work Environment variable (x2) on Employee Performance (y) with calculated t value > t table (2.280 > 2.014) and simultaneously there is an influence of Work Discipline Variables (x1) and Work Environment (x2) on employee performance (y) with calculated F value > F table (27.876 > 3.22).*

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

#### **ABSTRAK**

Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UKM KARAWANG. Penelitian ini merupakan penelitian Deskriptif Verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah pegawai Dinas Koperasi UKM Karawang sebanyak 45 responden. Pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling dengan jumlah sebanyak 45 responden. Metode pengumpulan data yaitu menggunakan kuesioner dan alat analisis menggunakan SPSS 22 dengan pendekatan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh parsial variabel Disiplin kerja (x1) terhadap Kinerja Pegawai (y) dengan nilai t hitung > t tabel ( 5,502 > 2,014) dan terdapat pengaruh parsial variabel Lingkungan Kerja (x2) terhadap Kinerja Pegawai (y) dengan nilai t hitung > t tabel (2,280 > 2,014) sedangkan secara simultan terdapat Pengaruh Variabel Disiplin Kerja (x1) dan Lingkungan Kerja (x2) terhadap kinerja pegawai (y) dengan nilai F hitung > F tabel (27,876 > 3,22).

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

### **1. Pendahuluan**

Sumber daya manusia suatu organisasi harus berfungsi dengan baik dan selalu fokus pada pencapaian visi, misi, tujuan dan sasarannya. Contoh organisasi nirlaba adalah lembaga pemerintah yang berupaya meningkatkan pelayanan publik dengan meningkatkan keamanan, meningkatkan standar kesehatan pendidikan, dan sebagainya.

Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Karawang merupakan instansi pemerintah yang bertugas membina pertumbuhan sektor UKM dan koperasi di Kabupaten Karawang. Mendorong perekonomian daerah, meningkatkan kesempatan kerja, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat menjadi pendorong diluncurkannya program ini, dan mengurangi kesenjangan ekonomi antar daerah. berdasarkan Keputusan Kabupaten Karawang Nomor 68 Tahun 2021 tentang Peran, Susunan Organisasi, Tanggung Jawab, Fungsi dan Tata

Kerja Usaha Kecil, Koperasi dan Perantara. Tanggung jawab utama Departemen adalah membantu Bupati dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan yang berkaitan dengan koperasi, UKM, selain permintaan bantuan yang diajukan ke Daerah..

Kinerja atau performance merupakan produk akhir dari upaya organisasi oleh individu atau tim yang memenuhi tugasnya dan menggunakan wewenangnya sejalan dengan tujuan yang ditetapkan organisasi (Fahreza et al., 2018). Manfaat tambahan dari mengukur kinerja pegawai adalah masukan yang dapat diberikan mengenai bidang pertumbuhan, pengembangan, dan peningkatan hasil pekerjaan. Dinas Koperasi UKM Karawang berencana memenuhi komitmennya untuk memberikan akuntabilitas kinerja berdasarkan pembuatan laporan kinerja. Tabel 1 menampilkan program rencana kerja tahun 2022.

**Tabel 1. Capaian Kinerja Tahun 2022**

Program / Kegiatan	Indikator	Target	Realisasi	Capaian Kinerja
Pemberdayaan Usaha menengah, Usaha kecil dan usaha mikro (UMKM)	Presentasi Pemberdayaan usaha menengah usah acecil dan usaha mikro	1150 UMKM	350 UMKM	50%
Pengembangan UMKM	Presentasi pengembangan terhadap	1000 UMKM	780 UMKM	85%
Program pendidikan dan latihan perkoperasian	Presentase koperasi yang mendapatkan pendidikan dan pelatihan perkoperasian	100 %	69,5%	80%
Fasilitasi pemenuhan izin usaha simpan pinjam dan pembukaan kantor cabang pembantu dan kantor kas koperasi simpan pinjam untuk koperasi dengan wilayah keanggotaan	Jumlah yang di pantau	30 koperasi	50 koperasi	100%
Pengawasan kekuatan, kesehatan, Kemandirian, Ketamngguhan serta akuntabilitas koperasi	Jumlah yang di pantau	30 koperasi	205 koperasi	100%

Sumber : Dinas Koperasi UKM karawang .PERJAKIN & LAKIP

Berdasarkan data di atas hasil monitoring, evaluasi dan pelaporan tidak mencapai target. Permasalahan kinerja pegawai yang dianggap tidak efektif antara lain kurangnya disiplin kerja, banyaknya pegawai yang terus membolos dari rapat pagi, melakukan kedatangan dan keberangkatan sebelum waktunya, yang berdampak negatif terhadap efisiensi penyelesaian pekerjaan. Tingkat disiplin pekerja adalah salah satu komponen yang mempengaruhi kinerja.

Menurut (Budi Rismayadi & Suroso, 2019) Dalam penelitian sebelumnya, disiplin kerja telah terbukti berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut (Arisanti dkk 2019) Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Ketika seorang bekerja menunjukkan disiplin kerja yang baik, itu menunjukkan betapa seriusnya dia menjalankan tanggung jawabnya di tempat kerja. Hasilnya, semangat kerja di tempat kerja akan meningkat, dan tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai (Kurniawan, 2019). Pegawai hanya dapat meningkatkan keterampilan mereka, termasuk disiplin dan kinerja, jika mereka secara pribadi terlibat dalam hal tersebut.

Begitupun lingkungan kerja penurunan kinerja pegawai mungkin disebabkan oleh salah satu faktor berikut. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi secara positif oleh lingkungan kerja (Ajimat & Latif, 2019). Sementara itu, lingkungan kerja tidak

berpengaruh signifikan menurut (Brenda et al., 2022). Lingkungan kerja mencakup seluruh aspek di sekitar seorang pegawai, termasuk budaya kerja, fasilitas yang tersedia dan hubungan positif dengan rekan kerja, yang semuanya dapat berdampak pada kemampuan Dalam pelaksanaan tugas. Studi yang dilakukan oleh Abdul Azis Saepul dalam Flora Patricia Anggela (Abdul Azis Saepul et al., 2020) Bidang perilaku organisasi menunjukkan bahwa interaksi antar pegawai di tempat kerja berdampak terhadap kinerja pegawai. Menurut (Jannah et al., 2018) di tempat kerja yang aman dan suportif, pekerja dapat memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya. Jika seorang pekerja bahagia di tempat kerjanya, dia akan lebih produktif. Sebaliknya, produktivitas turun ketika pekerja tidak puas dengan tempat kerjanya. Karena saat peneliti melakukan penelitian fasilitas yang ada di dinas koperasi ukm karawang belum memadai seperti tata ruangan Dinas Koperasi UKM yang tidak cukup luas dari segi ruangan pegawai dan lahan parkir. Hal serupa juga terjadi pada hal-hal sebagai berikut: (1) persepsi bahwa interaksi komunikasi antara pegawai dan atasan masih kurang, (2) penggunaan peralatan kerja untuk keperluan pribadi, (3) seringnya kerusakan peralatan kantor karena kurangnya perawatan. Pemanfaatan tempat kerja sama seperti milik pribadi, termasuk sepeda motor dan mobil.

**Tabel 2. Penelitian Terdahulu**

Penelitian Terdahulu	Hasil	Peneliti
X 1 Terhadap Y	Menurut (Budi Rismayadi & Suroso, 2019) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	(Budi Rismayadi & Suroso, 2019)
	Sedangkan menurut (Arisanti et al., 2019) Disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan	(Arisanti et al., 2019)
X2 Terhadap Y	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja menurut penelitian terdahulu (Ajimat n.d.)	(Ajimat & Latif, 2019)
	menurut (Brenda et al., 2022) lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	(Brenda et al., 2022)
X 1 X 2 Terhadap Y	Secara Simultan Berpengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara silmutan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai	(Doni Irawan, 2020)

Sumber : Peneliti 2023

Berdasarkan fenomena tersebut, kinerja pegawai juga tidak akan tercapai jika tidak ada perbaikan. Kurang nya disiplin kerja dan lingkungan kerja menjadi penyebabnya. berdasarkan gambaran latar belakang peneliti tertarik dan ingin meneliti tentang “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UKM karawang” Adapun rincian rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana disiplin kerja di Dinas Koperasi UKM Karawang
2. Bagaimana lingkungan kerja di Dinas Koperasi UKM Karawang
3. Bagaimana kinerja pegawai di Dinas Koperasi UKM Karawang
4. Bagaimana pengaruh parsial Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi UKM ?
5. Bagaimana pengaruh parsial Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi UKM ?
6. Bagaimana pengaruh simultan Disiplin kerja dan Lingkungan kerja, terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi UKM ?

## 2. Tinjauan Pustaka

### Disiplin kerja

Disiplin kerja didefinisikan oleh (Hasibuan, 2017) sebagai pengetahuan dan kesiapan untuk mematuhi semua norma sosial dan kebijakan bisnis yang berlaku..

Menurut (Agustini, 2019) kedisiplinan Pegawai suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Berikut beberapa dimensi dan indikator disiplin: Menurut Agustini (2019), sejumlah faktor mempengaruhi seberapa ketat perusahaan menegakkan kebijakannya mengenai perilaku karyawan. Berikut beberapa indikator pengendalian diri: a. Tingkat kehadiran, atau jumlah pekerja yang hadir untuk melakukan tugas di perusahaan yang tingkat ketidakhadiran pekerjanya sedikit. b. Prosedur kerja, yaitu pedoman atau arahan yang wajib ditaati oleh setiap pegawai dalam perusahaan. c. Ketaatan bawahan, yaitu melakukan apa yang diperintahkan agar dapat mencapai keberhasilan. d. Kesadaran kerja, atau pola pikir seseorang yang bekerja efektif di tempat kerja karena pilihan, bukan karena paksaan. e. Tanggungjawab pribadi, meliputi kesiapan pegawai dalam memiliki pekerjaannya, sumber daya yang digunakannya, dan perilakunya selama bekerja.

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Sunarno (2021) adalah keadaan di sekitar tempat kerja yang secara langsung dan tidak langsung mempengaruhi pegawai dan mempunyai dampak terhadap kinerja.

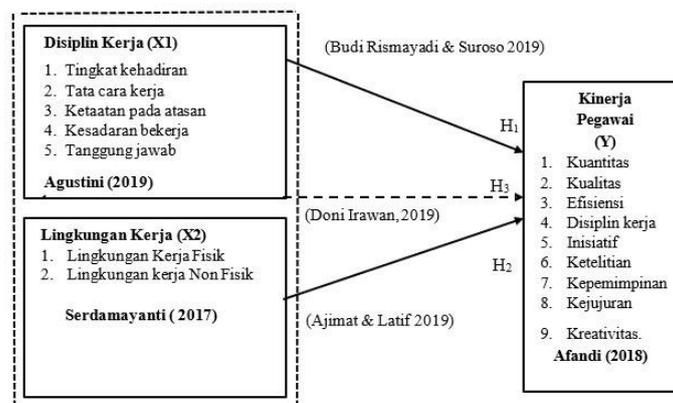
Indikator lingkungan kerja seperti dilansir (Sedarmayanti., 2017): Lingkungan kerja fisik : a. Sirkulasi udara b. Pencahayaan c. Kelembaban d. Suhu e. Kebisingan f. Getaran yang disebabkan oleh cara mekanis g .Bau h. Skema warna dan desain i. Musik j. Keamanan. Lingkungan kerja non fisik : Hubungan kerja antara bawahan dan atasan, Koneksi rekan kerja di tempat kerja.

### Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2017) Kinerja adalah Kualitas dan jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Indikator kinerja pegawai menurut (Afandi, 2018):

a. Kuantitas b. Kualitas hasil pekerjaan c. Efisiensi penyelesaian tugas d. Disiplin Kerja e. Inisiatif f. Ketelitian g. Kepemimpinan h. Kejujuran i. Kreativitas.

### Kerangka Berpikir Dan Hipotesis Penelitian



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Keterangan :

- ▶ : Parsial
- - - - -▶ : Simultan

1. Terdapat pengaruh Parsial Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinaskoperasi UKM Karawang
2. Terdapat pengaruh Parsial Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinaskoperasi UKM Karawang
3. Terdapat Pengaruh Simultan Disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadapkinerja pegawai di Dinas Koperasi UKM Karawang.

**3. Metode Penelitian**

Investigasi ini menggunakan teknik penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018), analisis data statistik dan kuantitatif, peralatan penelitian untuk pengumpulandata, dan studi terhadap populasi atau kelompok tertentu merupakan komponen metodologi penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menyangkal praduga. Dinas Koperasi dan UKM yang terletak di Jl Kertabumi No. 31 Kabupaten Karawang merupakan tempat yang tepat dijadikan sasaran penelitian.Pelaksanaan riset ini berjenis Deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif memanfaatkan sumberdata primer. Sampel penelitian berjumlah 45 orang yang bekerja sebagai pekerja di Dinas Koperasi UKM Karawang. Menggunakan sampling jenuh, yaitu pengambilansampel dari total populasi. Sampel data yang diperoleh dari populasi data yanglengkap disebut dengan sampling jenuh, menurut (Sugiyono, 2019).

Data primer dan sekunder adalah dua jenis informasi yang dikumpulkan untuk penelitian ini. Istilah data primer pada informasi yang dikumpulkan dari orang- orang di lapangan melalui survei dan laporan langsung lainnya. Sebagai alat pengumpulan data primer, Teknik kuesioner dipilih oleh penulis. Salah satu cara untuk mendapatkan pendapat adalah dengan memberikan serangkaian pertanyaan dan kemudian menyusun jawabannya dalam kuesioner.(Sugiyono, 2017). Untuk memberikan kuesioner kepada setiap Pegawai,kuesioner dibuat di atas kertas dan difotokopi. Peneliti menggunakan alat statistik, seperti IBM SPSS 22, untuk mengukur analisis ini.

**Teknik Analisis Data**

Dalam menganalisis data dari penelitian ini, pendekatan menggunakan regresi linier berganda. Tujuannya adalah untuk mengevaluasi korelasi antara variabel independent dan variabel dependen

**4. Hasil Dan Pembahasan**

**Analisis Data Uji validitas**

**Tabel 3. Hasil Uji Variabel**

Indikator	nilai r	R tabel	ket	Indikator	Nilai r	r tabel	Ket.	Indikator	Nilai r	r Tabel	Ket			
X1	X1.1	0,522	0,361	Valid	X2	X2.1	0,401	0,361	Valid	Y	Y.1	0,627	0,361	Valid
	X1.2	0,483	0,361	Valid		X2.2	0,434	0,361	Valid		Y.2	0,516	0,361	Valid
	X1.3	0,426	0,361	Valid		X2.3	0,407	0,361	Valid		Y.3	0,753	0,361	Valid
	X1.4	0,543	0,361	Valid		X2.4	0,474	0,361	Valid		Y.4	0,691	0,361	Valid
	X1.5	0,558	0,361	Valid		X2.5	0,654	0,361	Valid		Y.5	0,722	0,361	Valid
	X1.6	0,706	0,361	Valid		X2.6	0,611	0,361	Valid		Y.6	0,585	0,361	Valid
	X1.7	0,622	0,361	Valid		X2.7	0,583	0,361	Valid		Y.7	0,547	0,361	Valid
	X1.8	0,552	0,361	Valid		X2.8	0,750	0,361	Valid		Y.8	0,526	0,361	Valid
	X1.9	0,552	0,361	Valid		X2.9	0,544	0,361	Valid		Y.9	0,416	0,361	Valid
	X1.10	0,691	0,361	Valid		X2.10	0,629	0,361	Valid		Y.10	0,377	0,361	Valid
	X1.11	0,699	0,361	Valid		X2.11	0,363	0,361	Valid		Y.11	0,519	0,361	Valid
	X1.12	0,621	0,361	Valid		X2.12	0,501	0,361	Valid		1.12	0,592	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, SPSS 2024

Sajian data menunjukkan penelitian adalah valid karena variabel disiplin kerja , lingkungan kerja dan kinerja pegawai, masing-masing melebihi nilai r tabel 0,361.

**Uji Reliabilitas**

Menurut metode Cronbach, instrumen yang memiliki koefisien alfa yang melebihi 0,6, maka instrumen yang digunakan variabel tersebut dapat diandalkan atau reliabel.

**Tabel 4. Uji Reabilitas**

NO ITEM	Variabel	Nilai <i>Alpha Cronbach's</i>	R kristis	Ket
1	Disiplin Kerja (X1)	0,806	0,6	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,762	0,6	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	0,811	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data, SPSS 2023

Hasil pengujian reliabilitas variabel disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y) memiliki alpha cronbach melebihi 0,6. Dengan demikian, ketiga variabel tersebut dianggap "reliabel".

### Hasil Uji Statistik Deskriptif

Pengukuran statistik deskriptif variabel ini harus dilakukan untuk melihat gambaran data secara umum seperti nilai rata-rata (mean), tertinggi (Max), terendah (Min), dan standar deviasi dari masing-masing variabel yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan kerja (X2) Kinerja Pegawai (Y). Mengenai hasil uji Statistik deskriptif penelitian dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 5. Hasil Uji Deskriptif**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
DISIPLIN KERJA	45	36,00	57,00	49,6000	4,25548
LINGKUNGAN KERJA	45	33,00	58,00	48,9333	4,89620
KINERJA PEGAWAI	45	36,00	55,00	49,0000	3,36425
Valid N (listwise)	45				

1. Variable Disiplin Kerja (X1) dari data tersebut bisa di deskripsikan bawa nilai minimum 36 sedangkan maksimum sebesar 57 dan nilai rata rata Disiplin Kerja nya sebesar 49,6000. Standar deviasi data Disiplin Kerja adalah 4,25548
2. Variable Lingkungan Kerja (X2) dari data tersebut bisa di deskripsikan bawa nilai minimum 33 sedangkan maksimum sebesar 58 dan nilai rata rata Lingkungan Kerja nya sebesar 4,9333. Standar deviasi data Disiplin Kerja adalah 4,89620
3. Variable Kinerja Pegawai (Y) dari data tersebut bisa di deskripsikan bawa nilai minimum 36 sedangkan maksimum sebesar 55 dan nilai rata rata Kinerja Pegawai nya sebesar 49,0000. Standar deviasi data Disiplin Kerja adalah 3,36425

### Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

**Tabel 6. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,20521019
Most Extreme Differences	Absolute	,075
	Positive	,075
	Negative	-,063
Test Statistic		,075
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Hasil Pengolahan Data, SPSS 2024

Untuk menguji normalitas data, digunakan uji Kolmogorov-Smirnov dalam perangkat lunak SPSS dengan taraf signifikansi (sig) 0,05. Kriteria pengujian menyatakan bahwa nilai

probabilitas (sig) di atas 0,05 menunjukkan distribusi data yang normal, sementara nilai probabilitas (sig) di bawah 0,05 menunjukkan distribusi data yang tidak normal. Oleh karena itu, karena nilai sig adalah 0,2, melebihi 0,05, menunjukkan bahwa data memiliki distribusi normal dan penelitian dapat dilanjutkan.

**Uji Multikolinieritas**

**Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas**

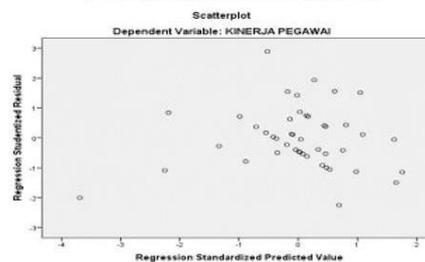
Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	16,431	4,418		3,720	,001		
	Disiplin Kerja	,484	,088	,613	5,502	,000	,825	1,213
	Lingkungan Kerja	,174	,077	,254	2,280	,028	,825	1,213

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
 Sumber: Hasil Pengolahan Data, SPSS 2024

Dari Hasil tabel diatas dapat disimpulkan bahwa hasil hitung indeks tolerancesebesar 0,825 lebih besar dari > 0,10 dengan nilai hitung VIF sebesar 1,213 lebih kecil dari < 10 yang berarti tidak terjadi Multikolinieritas.

**Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Hasil Pengolahan Data, SPSS 2024

Tidak ada keberadaan heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini, yang diperlihatkan oleh hasil uji heteroskedastisitas dalam Tabel 7. Selain itu, titik- titik data tersebar merata di sekitar angka nol pada sumbu Y, tanpa adanya pola yang jelas.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

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

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	16,431	4,418		3,720	,001		
	Disiplin Kerja	,484	,088	,613	5,502	,000	,825	1,213
	Lingkungan Kerja	,174	,077	,254	2,280	,028	,825	1,213

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
 Sumber: Hasil Pengolahan Data, SPSS 2024

Sebagai hasil dari perhitungan koefisien regresi konstanta 16,431, sedangkan koefisien b1 sebesar 0,484 dan koefisien b2 sebesar 0,174 Dengan demikian, persamaan yang dihasilkan .

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + e$$

$$Y = 16,431 + 0,484X1 + 0,174X2 + e$$

## Uji Hipotesis

### Uji T (Uji Parsial)

Tabel 10 Hasil Uji T

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	16,431	4,418		3,720	,001		
	Disiplin Kerja	,484	,088	,613	5,502	,000	,825	1,213
	Lingkungan kerja	,174	,077	,254	2,280	,028	,825	1,213

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
Sumber: Hasil Pengolahan Data, SPSS 2023

Poin-poin penting berikut ini diambil dari data yang diberikan pada Tabel 10:

1. Variable Disiplin Kerja (X1) memperoleh nilai sig. sejumlah  $0,000 < 0,05$  sedangkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,502 > 2,014$ ). Dapat disimpulkan Variabel Disiplin Kerja (X1) secara parsial berpengaruh sangat signifikan terhadap variable Kinerja pegawai (Y).
2. Variable Lingkungan Kerja (X2) memperoleh nilai sig. sejumlah  $0,028 < 0,05$  sedangkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,280 > 2,014$ ). Dapat disimpulkan Variabel Lingkungan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variable Kinerja pegawai (Y).

### Uji Simultan (Uji F)

Tabel 11. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	284,030	2	142,015	27,876	,000 <sup>b</sup>
	Residual	213,970	42	5,095		
	Total	498,000	44			

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data, SPSS 2023

Berdasarkan output diatas diketahui, Tingkat signifikasi F lebih besar dari alpha ( $\alpha$ ), atau  $0,000 < 0,005$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $27,876 > 3,22$ ). Dapat disimpulkan Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh sangat signifikan terhadap Kinerja Dinas Koperasi UKM Karawang.

### Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>)

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,755 <sup>a</sup>	,570	,550	2,257	1,695

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data, SPSS 2023

Berdasarkan data yang ditampilkan SPSS Model Summary diatas diketahui bahwa nilai

destimasi atau R Square adalah 0,570 atau 57%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel independen Disiplin Kerja (X1) dan variabel Lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) sebesar 57% sedangkan 43% dipengaruhi oleh variabel lain seperti budaya kerja, kepemimpinan, motivasi kerja, dan lain-lain.

## **Pembahasan**

### **Analisis Deskriptif**

#### **1. Pembahasan Deskriptif Variabel Disiplin Kerja**

Variabel Disiplin Kerja mendapatkan skor sebesar 2.232 dengan rata-ratanya di angka 186 yang berada di kategori Baik. Hal ini menunjukkan secara keseluruhan disiplin kerja yang ada di Dinas koperasi ukm Karawang ini berada di kategori Baik. Indikator tertinggi dalam pembahasan deskriptif variabel disiplin kerja ini adalah "Saya hadir ditempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan dengan skor 194. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang di berikan sesuai dengan peraturan yang telah di berikan. Sedangkan indikator terendah yang ada di hasil pembahasan analisis deskriptif variabel disiplin kerja ini ada di indikator "Saya selalu kembali istirahat sesuai dengan waktu yang ditetapkan" dengan skor 175. Walaupun masuk kedalam kategori Baik tetapi hal ini menunjukkan bahwa pemahaman pegawai atas peraturan kerja ini masih belum maksimal.

#### **2. Pembahasan deskriptif variabel Lingkungan Kerja**

Variabel Lingkungan kerja mendapatkan skor sebesar dengan rata-ratanya di angka 184 yang berada di kategori Baik. Hal ini menunjukkan secara keseluruhan lingkungan kerja yang ada di Dinas koperasi ukm Karawang ini berada di kategori Baik. Indikator tertinggi dalam pembahasan deskriptif variabel lingkungan kerja ini adalah "Komunikasi antara rekan kerja sangat harmonis" dengan skor 203. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai nyaman ketika menjalankan pekerjaan. Sedangkan indikator terendah yang ada di hasil pembahasan analisis deskriptif variabel lingkungan kerja ini ada di indikator "Di tempat kerja saya tidak terdapat pencemaran udara" dengan skor 164. Walaupun masuk kedalam kategori Baik tetapi hal ini menunjukkan bahwa menyelesaikan permasalahan yang ada di lingkungan kerja ini masih belum maksimal.

#### **3. Pembahasan deskriptif variabel kinerja pegawai**

Variabel kinerja pegawai mendapatkan skor sebesar 2.205 dengan rata-ratanya di angka 184 yang berada di kategori Baik. Hal ini menunjukkan secara keseluruhan kinerja pegawai yang ada di Dinas koperasi ukm Karawang ini berada di kategori Baik. Indikator tertinggi dalam pembahasan deskriptif variabel kinerja pegawai ini adalah "Saya selalu berusaha mencapai target kerjayang di tetapkan oleh instansi" dengan skor 190. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mempunyai hasil capaian yang sudah cukup baik dalam mengerjakan pekerjaan. Sedangkan indikator terendah yang ada di hasil pembahasan analisis deskriptif variabel kinerja pegawai ini ada di indikator "rendahnya kesalahan dalam melakukan pekerjaan 174. Walaupun masuk kedalam kategori Baik tetapi hal ini menunjukkan bahwa efektivitas dalam bekerja ini masih belum maksimal.

### **Analisis Verifikatif**

4. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh sangat signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Koperasi UKM Karawang. Hal ini dapat diperhatikan

dari hasil uji mendapatkan nilai sig. sejumlah  $0,000 < 0,05$ . Selanjutnya, berdasarkan uji yang diperoleh thitung  $>$  ttabel ( $5,502 > 2,014$ ), maka secara empiris dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin kerja (X1) positif dan signifikan. Sesuai dengan temuan dalam penelitian (Kurniawan, 2019). Disiplin kerja yang baik menunjukkan bahwa seseorang sangat bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan.

5. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas koperasi UKM Karawang. Hal ini dapat diperhatikan dari hasil uji mendapatkan  $0,028 < 0,05$ . Selanjutnya, berdasarkan uji t diperoleh thitung  $>$  ttabel ( $2.280 > 2,014$ ), maka secara empiris dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan. Sesuai dengan hasil penelitian dilakukan Jannah dan rekannya pada tahun 2018, yang mengindikasikan bahwa jika pegawai merasa nyaman di lingkungan kerja serta merasa nyaman menjalani pekerjaan dan melakukan aktivitas yang dapat membantu memanfaatkan waktu kerja pegawai dengan lebih efisien dan mencapai hasil terbaik.
6. Berdasarkan hasil pengujian Secara simultan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja pegawai. Karena hasil uji menyatakan nilai signifikansi  $0,000$  sedangkan nilai Fhitung  $>$  Ftabel ( $27.876 > 3,22$ ) dan Tingkat signifikansi F lebih besar dari alpha ( $\alpha$ ), atau  $0,000 < 0,05$ . Temuan ini didukung oleh penelitian lain (Doni Irawan, 2020) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai

## 5. Penutup

### Kesimpulan

Di antara banyak hasil yang diperoleh dari penerapan studi ini adalah:

1. Berdasarkan penelitian Disiplin kerja Pegawai Dinkop UKM Karawang. Bernilai 186 dengan kategori baik.
2. Berdasarkan penelitian Lingkungan kerja Pegawai Dinkop UKM Karawang. Bernilai 184 dengan kategori baik.
3. Kinerja Pegawai Dinkop UKM Karawang bernilai 188 berada pada kategori baik
4. Variable Disiplin kerja secara parsial berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas koperasi UKM Karawang dengan memperoleh nilai sigifikansi  $0,000 < 0,05$  dan berdasarkan uji t yang didapatkan thitung  $>$  ttabel ( $5,502 > 2,014$ ).
5. Variable Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinkop UKM Karawang dengan memperoleh nilai sigifikansi  $0,028 < 0,05$  dan berdasarkan uji t yang didapatkan thitung  $>$  ttabel ( $2.280 > 2,014$ ).
6. Secara simultan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja pegawai Dinkop UKM Karawang, memperoleh Nilai sig F ( $\alpha$ )  $0.000 < 0,05$  dan Fhitung  $>$  Ftabel ( $27.876 > 3,22$ ). Dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan mempengaruhi Kinerja Pegawai

### Implikasi

Berdasarkan kesimpulan tersebut, peneliti memiliki saran bagi Dinas untuk memberikan pengarahan kepada pegawai untuk selalu disiplin dan bertanggung jawab agar kinerja pegawai meningkat dan dinas harus meningkatkan lagi fasilitas dan prasarana dalam lingkungan kerja agar kinerja pegawai semakin optimal dalam menunjukkan pekerjaan sehingga pegawai memiliki kebebasan untuk mengembangkan motivasi dan kreatifitas setiap dalam menyelesaikan pekerjaan.

### Daftar Pustaka

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.

Remaja Rosdakarya.

- Abdul Azis Saepul, Netti Nurlenawati, & Flora Patricia Anggela. (2020). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASITERHADAP KINERJAPEGAWAI SATUAN POLISI PAMONG PRAJAKABUPATEN KARAWANG*.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)* (Zanafa Publishing.).
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Press. Ajimat, & Latif, A. (2019). *Prosising Seminar Nasional Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi*.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Brenda, Lucky, & Genita. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT JORDAN BAKERY
- Budi Rismayadi, & Suroso. (2019). *PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJAKARYAWAN DI KAWASAN INDUSTRI KARAWANG*. 4.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Jannah, N. B., Sujana, N., & Zuhri, A. (2018). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KOMUNIKASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT BALI MAYA PERMAI NEGARA JEMBRANA. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1).
- Kurniawan. (2019). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Indah kiat pulp and paper tbk, kota tangerang*. Universitas Pamulang, .Universitas Pamulang.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV. Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabet.
- Sunarno. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN BEKASI BARAT. *Kinerja*, 3(02), 230–244. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i02.1554>
- TOMOHON EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT JORDAN BAKERY TOMOHON. n *Lumintang 963 Jurnal EMBA* (Vol. 10, Issue 1).