Vol. 5, No. 3, 2026, pp. 1130 - 1139
DOI: 10.29210/arbitrase.v5i3

Contents lists available at insancendikia.or.id

ARBITRASE
(Journal of Economics, Accounting, Management and Business)
ISSN : 3124-8985

Journal homepage: https://ojs.insancendekia.or.id/index.php/Arbitrase

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi Jakarta

Laras Setia
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta

Article Info

Keyword:

Work Environment, Work Discipline, Employee Performance.

ABSTRACT

Employee performance is a critical factor in an organization's success, including that of the Secretariat of the Directorate General of Higher Education. However, issues have been identified regarding a work environment that is not yet fully conducive to productivity, such as suboptimal workspace layout and relatively high noise levels, as well as low employee work discipline, as evidenced by high rates of tardiness and unexcused absences during the January–March 2026 period. This study aims to determine the influence of the Work Environment and Work Discipline on Employee Performance, both partially and simultaneously. The study employs a quantitative method using a saturated sampling technique with 63 employees as the population. Data were collected through observation, questionnaires, and document analysis, then analyzed using validity and reliability tests, classical assumptions, and hypothesis testing in the form of partial and simultaneous tests, as well as the coefficient of determination. The results indicate that the work environment has a significant effect on employee performance, with a calculated t-value of 3.017 and a significance level of 0.004. Work discipline also has a significant effect with a calculated t-value of 3.063 and a significance level of 0.003, and both factors simultaneously have a significant effect on employee performance with a calculated F-value of 37.939 and a significance level of < 0.001, contributing 55.8% to the variation in employee performance.

© 2020 The Authors. Published by IICET.
This is an open access article under the CC BY-NC-SA license
(https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0

Corresponding Author:
Laras Setia
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta
Email: larasetia03@gmail.com

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan komponen utama dalam organisasi yang berperan dalam menjalankan seluruh kebijakan yang telah ditetapkan. Meskipun perkembangan teknologi terus menigkat, faktor manusia tetap menjadi penentu utama keberhasilan suatu organisasi. Kinerja merupakan aspek penting bagi perusahaan yang bersifat kompleks dan perlu menjadi fokus utama perhatian setiap perusahaan (Gunawan & Suci, 2022). Menurut Rosmaini dan Tanjung dalam (Sanggita & Heru, 2023) kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam mencapai semua

sasaran dalam jangka waktu tertentu atau menyelesaikan tugas-tugas. Namun, kinerja pegawai kerap belum mencapai hasil yang diharapkan, yang terlihat dari perbedaan kualitas pekerjaan, ketepatan waktu penyelesaian, serta tingkat tanggung jawab antarpegawai.

Dua faktor yang diduga berkaitan erat dengan kinerja pegawai adalah lingkungan kerja dan disiplin kerja. Menurut Sutrisno semua fasilitas dan infrastruktur yang mengelilingi pekerja saat mereka bekerja dan dapat memengaruhi seberapa baik mereka melakukan pekerjaan mereka disebut lingkungan kerja (Munardi et al., 2021). Sementara itu, menurut Siswanto dalam (Rayyan & Paryanti, 2021) disiplin kerja adalah perilaku pegawai yang menunjukkan kepatuhan, serta rasa tanggung jawab terhadap ketentuan yang berlaku, dalam bentuk tertulis ataupun tidak, termasuk kesiapan untuk menerima konsekuensi atas pelanggaran yang dilakukan. Adapun kedua faktor tersebut berjalan secara optimal, maka dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Pada Sekretariat Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi penataan tata letak ruang kerja yang kurang optimal menyebabkan keterbatasan ruang gerak pegawai, sehingga aktivitas kerja menjadi kurang efektif. Selain itu, suasana kerja yang belum sepenuhnya kondusif seperti tingkat kebisingan dan kenyamanan ruang turut mempengaruhi konsentrasi pegawai dalam menyelesaikan tugas. Hubungan antar pegawai yang kurang harmonis juga menjadi kendala dalam menciptakan kerja sama tim yang baik. Di sisi lain, berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan, teridentifikasi adanya masalah yang berkaitan dengan disiplin kerja. Masalah ini terlihat dari banyaknya pegawai yang terlambat, menunjukkan rendahnya kepatuhan terhadap jam kerja. Berikut data keterlambatan atau ketidakhadiran tepat waktu yang tercatat selama periode Januari - Maret 2026:

Tabel 1. Daftar Absensi Pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi

Periode	Keterangan				
	Alpa	**Izin**	**Sakit**	**Terlambat**	**Pulang Awal**
Januari 2026	2	0	3	27	0
Februari 2026	1	0	0	3	1
Maret 2026	23	0	0	55	4
Total Absensi	**26**	**0**	**3**	**85**	**5**

Sumber : Sekretariat Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. 2026

Data absensi periode Januari-Maret 2026 mencatat total 85 keterlambatan dan 26 ketidakhadiran tanpa keterangan dari 63 pegawai, yang mengindikasikan disiplin kerja masih perlu mendapat perhatian serius dari instansi. Kondisi tersebut berpotensi menghambat efektivitas kerja dan capaian tujuan organisasi.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam. Sebagaimana diungkapkan dalam studi (Anggraini et al., 2024) lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, temuan yang dilakukan (Sarip & Mustangin, 2023) lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan berbeda juga ditunjukkan oleh (Muna & Isnowati, 2022) yang menemukan disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil tersebut mengindikasikan bahwa penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, khususnya di instansi pemerintahan, masih perlu untuk dikaji lebih lanjut.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian ilmu manjemen sumber daya manusia, khususnya terkait lingkungan kerja dan disiplin kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi instansi dalam upaya meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan penguatan disiplin kerja guna mendukung peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Tujuan dari pendekatan kuantitatif ini adalah untuk mengukur secara objektif hubungan antar variabel. Menurut Sugiyono dalam (Muin, 2023) menyatakan penelitian kuantitatif, yang berbasis positivisme, diterapkan untuk mempelajari populasi

atau sampel yang ditentukan. Penelitian kuantitatif mengandalkan instrumen penelitian sebagai alat pengumpulan data, sedangkan pengujian terhadap hipotesis yang telah dirumuskan dilakukan melalui pengolahan dan analisis data secara statistik. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sebagai variabel independen serta Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel dependen.

Objek penelitian ini adalah Sekretariat Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi Jakarta. Penelitian dilakukan pada periode April - Juni 2026 yang meliputi tahap penyusunan instrumen, pengumpulan data, pengolahan data, dan analisis data.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Sekretariat Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi Jakarta. Menurut Nazir dalam (Soesana et al., 2023) menyatakan populasi merupakan kumpulan individu yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu. Karakteristik tersebut disebut sebagai variabel penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono dalam (Kusmiyatun & Sonny, 2021) metode pengambilan sampel jenuh, seluruh populasi diambil sebagai sampel, tidak ada proses pengambilan sebagian dari populasi. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 63 pegawai. Penggunaan teknik sampling jenuh bertujuan untuk memperoleh data dari seluruh anggota populasi yang menjadi sasaran penelitian.

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner menggunakan Google Form. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyusun pernyataan berdasarkan indikator setiap variabel penelitian. Pengukuran jawaban responden menggunakan skala Likert dengan lima tingkat penilaian, yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju. Data yang terkumpul selanjutnya digunakan untuk mengukur persepsi responden terhadap lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai.

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y), yaitu hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Variabel independen pertama adalah lingkungan kerja (X1), yang mencakup kondisi di sekitar pegawai, baik lingkungan kerja fisik maupun nonfisik, yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Variabel independen kedua adalah disiplin kerja (X2), yang berkaitan dengan kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan ketentuan kerja, termasuk ketepatan waktu, tanggung jawab, dan ketaatan. Pengukuran masing-masing variabel dilakukan melalui butir pernyataan kuesioner yang disusun berdasarkan indikator penelitian.

Metode analisis data yang digunakan meliputi uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda. Uji kualitas data terdiri atas uji validitas dan reliabilitas, sedangkan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas sesuai dengan pengujian yang dilakukan dalam penelitian. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai, serta uji F untuk mengetahui pengaruh kedua variabel independen secara simultan. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi lingkungan kerja dan disiplin kerja dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai, serta uji koefisien regresi untuk mengetahui arah hubungan pengaruh yang dihasilkan oleh variabel bebas dalam memengaruhi variabel terikat, serta mengetahui seberapa kuat hubungan keduanya.

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Tabel 2. Karakteristik Responden Penelitian (n = 63)

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	31	49,2%
	Perempuan	32	50,8%
Usia	18 – 25 Tahun	15	23,8%
	26 – 30 Tahun	8	12,7%
	31 – 40 Tahun	24	38,1%
	> 40 Tahun	16	25,4%
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	9	14,3%

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
	D3	5	7,9%
	S1	44	69,8%
	S2	5	7,9%
Lama Bekerja	1 – 5 Tahun	21	33,3%
	6 – 10 Tahun	16	25,4%
	10 – 15 Tahun	17	27%
	16 – 20 Tahun	6	9,5%
	20 Tahun	3	4,8%

Sumber: (Data Kuesioner Diolah 2026)

Karakteristik responden dalam penelitian ini diperoleh dari 63 pegawai pada Sekretariat Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi Jakarta. Berdasarkan jenis kelamin, responden terdiri atas 32 perempuan (50,8%) dan 31 laki-laki (49,2%). Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentang usia 31–40 tahun sebanyak 24 orang (38,1%), diikuti usia di atas 40 tahun sebanyak 16 orang (25,4%), usia 18–25 tahun sebanyak 15 orang (23,8%), dan usia 26–30 tahun sebanyak 8 orang (12,7%). Ditinjau dari pendidikan terakhir, sebagian besar responden memiliki pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 44 orang (69,8%), diikuti SMA/SMK sebanyak 9 orang (14,3%), Diploma III (D3) sebanyak 5 orang (7,9%), dan Magister (S2) sebanyak 5 orang (7,9%). Berdasarkan lama bekerja, mayoritas responden telah bekerja selama 1–5 tahun sebanyak 21 orang (33,3%), diikuti 10–15 tahun sebanyak 17 orang (27%), 6–10 tahun sebanyak 16 orang (25,4%), 16–20 tahun sebanyak 6 orang (9,5%), dan lebih dari 20 tahun sebanyak 3 orang (4,8%). Secara keseluruhan, responden didominasi oleh perempuan, berusia 31–40 tahun, berpendidikan S1, dan memiliki masa kerja 1–5 tahun.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,673	0,248	Valid
	X1.2	0,483	0,248	Valid
	X1.3	0,718	0,248	Valid
	X1.4	0,720	0,248	Valid
	X1.5	0,608	0,248	Valid
	X1.6	0,446	0,248	Valid
	X1.7	0,539	0,248	Valid
	X1.8	0,642	0,248	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,680	0,248	Valid
	X2.2	0,704	0,248	Valid
	X2.3	0,567	0,248	Valid
	X2.4	0,689	0,248	Valid
	X2.5	0,534	0,248	Valid
	X2.6	0,666	0,248	Valid
	X2.7	0,560	0,248	Valid
	X2.8	0,620	0,248	Valid
	X2.9	0,566	0,248	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,604	0,248	Valid
	Y.2	0,423	0,248	Valid
	Y.3	0,537	0,248	Valid
	Y.4	0,532	0,248	Valid
	Y.5	0,530	0,248	Valid
	Y.6	0,540	0,248	Valid
	Y.7	0,469	0,248	Valid
	Y.8	0,702	0,248	Valid

Sumber: (Data Diolah Tahun 2026 menggunakan SPSS 27)

Berdasarkan tabel uji validitas, penelitian ini menggunakan 25 butir pernyataan yang terdiri atas 8 butir variabel lingkungan kerja (X1), 9 butir variabel disiplin kerja (X2), dan 8 butir variabel kinerja pegawai (Y). Seluruh butir pernyataan tersebut dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel sebesar 0,248. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dapat digunakan sebagai instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item Pernyataan	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	8	0,744	> 0,60	Reliabel Cukup
Disiplin Kerja (X2)	9	0,798	> 0,60	Reliabel Cukup
Kinerja Pegawai (Y)	8	0,659	> 0,60	Reliabel Moderet

Sumber: (Data Diolah Tahun 2026 menggunakan SPSS 27)

Diketahui nilai Cronbach's Alpha pada keseluruhan variabel dapat memenuhi kriteria reliabel, yaitu > 0,60. Oleh karena itu, metode yang digunakan tidak hanya memenuhi kriteria reliabilitas, tetapi juga dinilai secara akurat.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			63
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.68066872
Most Extreme Differences	Absolute		.080
	Positive		.065
	Negative		-.080
Test Statistic			.080
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			.200[d]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[e]	Sig.		.393
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.380
		Upper Bound	.405

Sumber: (Data Diolah Tahun 2026 menggunakan SPSS 27)

Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 diperoleh berdasarkan uji normalitas menggunakan One Kolmogorov-Smirnov. Karena nilainya > 0,05, hasil penelitian ini dianggap berdistribusi normal. Maka dari itu, asumsi normalitas dipenuhi oleh model regresi yang dipakai pada penelitian.

Tabel 6. Hasil Uji Hetersokedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.822	1.702		1.071	.289
	Lingkungan Kerja	.057	.058	.193	.986	.328
	Disiplin Kerja	-.063	.066	-.188	-.962	.340

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: (Data Diolah Tahun 2026 menggunakan SPSS 27)

Pengujian heteroskedastisitas menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,328 untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) dan 0,340 untuk variabel Disiplin Kerja (X2). Mengingat kedua nilai tersebut > 0,05, bisa dikatakan model regresi bebas dari heteroskedastisitas, sehingga salah satu syarat dasar dalam analisis regresi telah dipenuhi.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.314	2.548		5.618	<,001		
	Lingkungan Kerja	.263	.087	.396	3.017	.004	.428	2.338
	Disiplin Kerja	.300	.098	.402	3.063	.003	.428	2.338

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: (Data Diolah Tahun 2026 menggunakan SPSS 27)

Kedua variabel independen tersebut, masing-masing menunjukkan nilai Tolerance sebesar 0,428 dan nilai VIF sebesar 2,388. Tidak ada korelasi yang signifikan antara kedua variabel, karena nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10 yang artinya, model regresi yang digunakan terbebas dari gejala multikolinearitas.

Uji Hipotesis

Tabel 8. Hasil Uji Parsial

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.314	2.548		5.618	<,001		
	Lingkungan Kerja	.263	.087	.396	3.017	.004	.428	2.338
	Disiplin Kerja	.300	.098	.402	3.063	.003	.428	2.338

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: (Data Diolah Tahun 2026 menggunakan SPSS 27)

Variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai t hitung 3,017 > t tabel 2,000, dengan nilai signifikansi 0,004 yang berada di bawah 0,05. Temuan memperlihatkan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi sehingga mendukung hipotesis Ha1.

Variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai t hitung 3,063 > t tabel 2,000, nilai signifikansi 0,003 < 0,05. Temuan ini memperlihatkan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi sehingga mendukung hipotesis Ha2.

Tabel 9. Hasil Uji Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	221.475	2	110.738	37.939	<,001[b]
	Residual	175.128	60	2.919		
	Total	396.603	62			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: (Data Diolah Tahun 2026 menggunakan SPSS 27)

Hasil uji simultan memperoleh nilai F hitung sebesar 37,939 dengan nilai signifikan 0,001, yang dimana > F tabel sebesar 3,15 dan dengan signifikansi < 0,05. Yang artinya, secara simultan adanya pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Direktorat

Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi Jakarta, sehingga hipotesis Ha3 diterima.

Koefisien Determinasi

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.314	2.548		5.618	<,001					
	Lingkungan Kerja	.263	.087	.396	3.017	.004	.700	.363	.259	.428	2.338
	Disiplin Kerja	.300	.098	.402	3.063	.003	.701	.368	.263	.428	2.338

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: (Data Diolah Tahun 2026 menggunakan SPSS 27)

Dari hasil tersebut, nilai Standardized Coefficients Beta dan Zero Order yang digunakan untuk menghitung seberapa besar kontribusi dari tiap variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun perhitungannya:

Lingkungan Kerja (X1)

Kd = β x Zero Order x 100%

Kd = 0,396 x 0,700 x 100%

Kd = 27,72%

Disiplin Kerja (X2)

Kd = β x Zero Order x 100%

Kd = 0,402 x 0,701 x 100%

Kd = 28,18%

Dari perhitungan tersebut, diketahui kontribusi variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) bernilai 27,72%, sementara kontribusi variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 28,18%. Terlihat disiplin kerja memberikan pengaruh yang lebih banyak terhadap kinerja pegawai daripada lingkungan kerja.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747[a]	.558	.544	1.708

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: (Data Diolah Tahun 2026 menggunakan SPSS 27)

Dari perhitungan tersebut, diketahui kontribusi variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) bernilai 27,72%, sementara kontribusi variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 28,18%. Terlihat disiplin kerja memberikan pengaruh yang lebih banyak terhadap kinerja pegawai daripada lingkungan kerja.

Koefisien Regresi

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.314	2.548		5.618	<,001		
	Lingkungan Kerja	.263	.087	.396	3.017	.004	.428	2.338
	Disiplin Kerja	.300	.098	.402	3.063	.003	.428	2.338

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: (Data Diolah Tahun 2026 menggunakan SPSS 27)

Dari tabel diatas, nilai konstanta dan koefisien regresi dari setiap variabel dapat diketahui. Nilai-nilai tersebut selanjutnya digunakan untuk membentuk persamaan regresi linier berganda:

1. Konstanta (a) : 14,314
2. Koefisien Lingkungan Kerja (X1) : 0,263
3. Koefisien Disiplin Kerja (X2) : 0,300

Berdasarkan hasil tersebut, persamaan regresi linier berganda dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$
$$Y = 14{,}314 + 0{,}263 + 0{,}300$$

Hasil tersebut dapat diinterpretasikan:

1. Konstanta (a) sebesar 14,314 menggambarkan besaran Kinerja Pegawai (Y) yang tetap ada meskipun variabel Lingkungan Kerja serta Disiplin Kerja tidak memberikan kontribusi atau bernilai 0.
2. Nilai koefisien regresi (B1) variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,263 mengindikasikan arah pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Artinya, apabila Lingkungan Kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai akan ikut naik sebesar 0,263.
3. Nilai koefisien regresi (B2) variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,300 mengindikasikan arah pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Artinya, apabila Disiplin Kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai akan ikut naik sebesar 0,300.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, membuktikan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,017 dengan signifikansi sebesar 0,004 < 0,05. Sehingga, hipotesis Ha1 yang menyebutkan terdapatnya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dapat diterima.

Dari hasil deskripsi variabel Lingkungan Kerja (X1), mayoritas responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju pada indikator lingkungan kerja, meliputi pencahayaan, sirkulasi ruang kerja, tata letak ruang, dekorasi, kebisingan, fasilitas, hubungan dengan pimpinan, serta hubungan sesama rekan kerja. Menunjukkan kondisi lingkungan kerja memiliki peran dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai. Maka semakin baik kondisi lingkungan kerja yang diciptakan instansi, baik dari sisi fisik atau nonfisik, maka semakin besar pula untuk mendukung kenyamanan, efektivitas kerja, dan capaian kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Temuan relevan dengan fenomena yang ditemukan pada Sekretariat Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. Penataan ruang kerja yang belum optimal menyebabkan ruang gerak pegawai menjadi terbatas sehingga aktivitas kerja kurang berjalan secara efektif. Di samping itu, keadaan lingkungan kerja yang belum seluruhnya kondusif, seperti tingkat kebisingan dan kenyamanan ruang, berpotensi memengaruhi konsentrasi pegawai dalam melaksanakan tugas. Hubungan kerja

antarpegawai yang belum sepenuhnya harmonis juga dapat menghambat terjalinnya kerja sama yang baik dalam pelaksanaan pekerjaan. Keadaan tersebut berpotensi mengganggu proses komunikasi dan koordinasi kerja yang pada akhirnya dapat memengaruhi tingkat kinerja pegawai.

Hasil ini memperkuat pandangan Sutrisno dalam (Munardi et al., 2021) mengungkapkan semua fasilitas dan infrastruktur yang mengelilingi pekerja saat mereka bekerja dan dapat memengaruhi seberapa baik mereka melakukan pekerjaan mereka disebut lingkungan kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari pengujian yang telah dilakukan, membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,063 dengan tingkat signifikansi 0,003 < 0,05. Sehingga, hipotesis Ha2 yang menyebutkan terdapatnya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dapat diterima.

Dari hasil deskripsi variabel Disiplin Kerja (X2), sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju dan sangat setuju terhadap indikator disiplin kerja yang meliputi ketepatan waktu, tanggung jawab, serta ketaatan. Hasil ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja berperan dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai. Sehingga, dapat disimpulkan semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki, maka semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Temuan ini dapat dikaitkan dengan kondisi yang ditemukan pada Sekretariat Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. Berdasarkan data absensi periode Januari - Maret 2026, masih ditemukan angka keterlambatan dan ketidakhadiran tanpa alasan yang tergolong cukup tinggi. Kondisi tersebut menunjukkan kepatuhan terhadap jam kerja dan aturan yang berlaku masih perlu mendapat perhatian. Apabila disiplin kerja tidak diterapkan secara optimal, maka pelaksanaan pekerjaan dapat terhambat sehingga berpotensi memengaruhi efektivitas kerja dan pencapaian kinerja pegawai.

Hasil ini memperkuat pandangan Siswanto dalam (Rayyan & Paryanti, 2021) disiplin kerja adalah perilaku pegawai yang menunjukkan kepatuhan, serta rasa tanggung jawab terhadap ketentuan yang berlaku, dalam bentuk tertulis ataupun tidak, termasuk kesiapan untuk menerima konsekuensi atas pelanggaran yang dilakukan. Temuan ini juga konsisten dengan penelitian Sarah Dwi Kusmiyatun dan Sonny (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji simultan (uji F) menunjukkan variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memperoleh nilai F hitung sebesar 37,939 dan F tabel 3,15 yang berarti nilai F hitung > F tabel, dengan nilai signifikan 0,001 < 0,05. Maka dari itu, hipotesis Ha3 yang menyatakan adanya pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dinyatakan diterima.

Besarnya kontribusi Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,558. Nilai tersebut menunjukkan sebesar 55,8% variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja, sedangkan sisanya 44,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Ridwan Basirun, Amir Mahmud, Muh. Haerdiansyah Syahnur, dan Etik Prihatin (2022), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3,017 > t tabel 2,000 dan nilai signifikansi 0,004 < 0,05, dengan kontribusi sebesar 27,72%. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai, dengan nilai t hitung sebesar 3,063 > t tabel 2,000 dan nilai signifikansi 0,003 < 0,05, serta kontribusi sebesar 28,18%.

Secara simultan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 37,939 > F tabel 3,15 dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,558 menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 55,8% variasi kinerja pegawai, sedangkan 44,2% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, lingkungan kerja yang baik dan penerapan disiplin kerja yang optimal merupakan faktor yang berperan dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Referensi

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 (JKMT), 2(1), 49–58. https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jkmt.v2i1

Gunawan, R., & Suci, N. . (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Coco Bali Fiber. Bisma: Jurnal Manajemen, 8(2), 455–461. https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/39855

Kusmiyatun, S. D., & Sonny. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Resindo, Jakarta Selatan. Jurnal Renaissance, 6(01), 741–753. https://share.google/aJOX0LzN45yvVCv5r

Muin, A. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif. CV. Literasi Nusantara Abadi.

Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). Jesya: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, 5(2), 1119–1130. https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652

Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal ARASTIRMA, 1(2), 336–346. https://doi.org/https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12371

Rayyan, A., & Paryanti, A. B. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen, 2(1), 9–19. https://doi.org/https://doi.org/10.35968/ynmbs387

Sanggita, & Heru, A. S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Van Aroma. Ilmu Sosial, Manajemen, Dan Akuntansi, 2(3), 1087–1108. https://garuda.kemdiktisaintek.go.id/documents/detail/3641220

Sarip, S., & Mustangin. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT ABC Persada. Jurnal Manajemen Diversitas, 3(1), 95–111. https://doi.org/https://doi.org/10.65378/manajemendiversitas.v3i1.83

Soesana, A., Subakti, H., Karwanto, Fitri, A., Kuswandi, S., Sastri, L., Falani, I., Aswan, N., Hasibuan, F. A., & Lestari, H. (2023). Metodologi Penelitian Kuantitatif (A. Karim (ed.)). Yayasan Kita Menulis.