

Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Direktorat Jenderal Kekuatan Pertahanan Kementerian Pertahanan RI

Artikel Info :

Diterima 04-10-2025
Direvisi 07-10-2025
Disetujui 10-11-2025

Ika Yunita¹, Ratnawaty Marginingsih², Wiwit Rohaeni Yulianti³
^{1,2,3}Universitas Bina Sarana Informatika
Jalan Kramat Raya No. 98, Senen, Jakarta Pusat, Indonesia
e-mail: 164211423@bsi.ac.id, 2ratnawaty.rmg@bsi.ac.id, 3wiwit.wry@bsi.ac.id

Abstrak - Sumber daya manusia adalah kunci utama yang memegang peran penting dalam kemajuan dan perkembangan suatu instansi atau organisasi. Tenaga kerja yang kompeten akan berkontribusi terhadap peningkatan reputasi serta citra positif dari organisasi tempat mereka bekerja. sehubung dengan upaya peningkatan kinerja pegawai maka banyak upaya yang dapat dilakukan salah satunya adalah menerapkan Disiplin dan Lingkungan Kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh disiplin dan lingkungan kerja yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil Direktorat Jenderal Kekuatan Pertahanan Kementerian Pertahanan RI baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif statistika dengan instrumen data yang bersumber dari hasil penyebaran kuesioner, wawancara serta dokumentasi, adapun hasil yang diperoleh berdasarkan uji t (parsial) membuktikan bahwa disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil pengujian F (simultan) membuktikan bahwa adanya pengaruh secara bersama-sama disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Kekuatan Pertahanan Kementerian Pertahanan RI

Kata Kunci : Disiplin, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

Abstracts - Human resources are the main key that plays an important role in the progress and development of an agency or organization. A competent workforce will contribute to improving the reputation and positive image of the organization where they work. In connection with efforts to improve employee performance, many efforts can be made, one of which is to apply Discipline and Work Environment. This study aims to determine how far the influence of discipline and work environment is able to influence the performance of civil servants of the Directorate General of Defense Forces of the Ministry of Defense of the Republic of Indonesia both partially and simultaneously. The method used in this research is quantitative statistics with data instruments sourced from the results of distributing questionnaires, interviews and documentation, while the results obtained based on the t test (partial) prove that discipline and work environment affect employee performance. While the results of the F test (simultaneous) prove that there is a joint influence of discipline and work environment on employee performance at the Directorate General of Defense Forces of the Ministry of Defense of the Republic of Indonesia.

Keywords : Discipline, Work Environment, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah kunci utama yang memegang peran penting dalam kemajuan dan perkembangan suatu instansi atau organisasi. Tenaga kerja yang kompeten akan berkontribusi terhadap peningkatan reputasi serta citra positif dari organisasi tempat mereka bekerja. Oleh sebab itu, organisasi perlu memberikan pelatihan serta pembinaan kepada sumber daya manusia guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sekaligus menciptakan suasana kerja yang aman, nyaman, dan menyenangkan. Faktor inilah yang memberi tahu perusahaan tentang betapa pentingnya investasi pegawai untuk modal yang sangat berharga bagi perusahaan. Pegawai tidak boleh



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

dilihat hanya sebagai aset mereka harus dilihat sebagai investasi. Setiap perusahaan didirikan dengan tujuan yang ingin dicapai. Peran sumber daya manusia adalah komponen penting yang mengatur jalannya bisnis dan memungkinkan pencapaian tujuan perusahaan. Fenomena yang terjadi saat ini menjadi dasar dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja pada pegawai Direktorat Jenderal Kekuatan Pertahanan yang dapat mempengaruhi kinerja mereka ialah terdapat pegawai yang sering melanggar aturan yang sudah ditetapkan seperti terdapat pegawai yang tidak tepat waktu datang ke kantor dan masih terdapat pegawai yang tidak melaksanakan apel dan meninggalkan kantor pada saat jam kerja kantor. Selain itu, temuan dari penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan adanya perbedaan hasil terkait pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris serta relevan dengan konteks yang diteliti. serta dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan atau perbaikan sistem manajemen sumber daya manusia di Kementerian Pertahanan. Penelitian ini juga berperan dalam memperkuat budaya kerja yang profesional dan meningkatkan mutu pelayanan di lembaga pemerintah. Adapun kajian penelitian yang dijadikan sebagai referensi dalam penelitian ini, ialah sebagai berikut :

1. Penelitian sebelumnya yang dilaksanakan oleh (Veritia et al., 2023) dengan judul “ Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Soeka Buana Bekasi” pada penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian sebelumnya yang dilaksanakan oleh penelitian (Doni Irawan et al., 2021) dengan judul “ Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cileduk Kota Tangerang” pada penelitian ini menunjukkan bahwa hasil adanya pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Penelitian sebelumnya yang dilaksanakan oleh (Herdawati & Ridwan, 2022) dengan judul “ Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara” pada penelitian ini menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan.

II. LANDASAN TEORI

Disiplin diartikan berbeda menurut beberapa pandangan. Menurut bedjo Siswanto mengatakan disiplin kerja berarti menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku. Itu juga berarti bahwa jika seseorang melanggar tugas atau wewenang mereka, mereka harus melakukannya dan tidak mengelak untuk dihukum. (Veritia et al., 2023). Berdasarkan pemahaman di atas, disiplin adalah sikap, perilaku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan tertulis, dan pelanggaran akan dihukum.

Lingkungan kerja yang memenuhi standar yang ditetapkan dan kebutuhan karyawan di tempat kerja dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan berfungsi dengan baik sesuai harapan manajemen. Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan bisa bekerja sama dengan antarkelompok dalamnya dengan target memenuhi tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Performa pegawai adalah hasil dari pelaksanaan tugas yang mencerminkan keefektifan, efisiensi, produktivitas, kualitas, serta ketepatan waktu dalam bekerja, yang semuanya difokuskan pada pencapaian tujuan organisasi. Kinerja tidak hanya ditentukan oleh hasil akhir, tetapi juga oleh cara pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab, peraturan, serta norma hukum dan etika yang berlaku di tempat kerja. Oleh karena itu, kinerja pegawai menjadi tolok ukur yang krusial dalam mengevaluasi keberhasilan suatu organisasi.

III. METODE PENELITIAN

Metodologi pengumpulan data merupakan tahapan krusial dalam suatu penelitian karena menentukan kualitas, validitas, dan keakuratan hasil yang diperoleh. Pemilihan metode yang tepat memungkinkan peneliti untuk menggali informasi secara mendalam, sistematis, dan relevan dengan permasalahan yang diteliti. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang terstruktur agar data yang dikumpulkan mampu merepresentasikan kondisi nyata serta mendukung proses analisis secara ilmiah.

Dalam bahasan ini, peneliti menguraikan berbagai teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi yang komprehensif, baik melalui data primer maupun data sekunder. Metode yang diterapkan meliputi observasi, wawancara, kuesioner, studi pustaka, dan riset internet. Masing-masing metode memiliki peran dan fungsi yang saling melengkapi sehingga diharapkan mampu memberikan gambaran utuh terhadap objek penelitian yang dikaji.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa metode agar informasi yang diperoleh bersifat komprehensif dan akurat. **Observasi** digunakan sebagai teknik awal dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap individu maupun lokasi penelitian. Melalui observasi, peneliti dapat memahami kondisi nyata, pola aktivitas, serta fenomena yang terjadi di lapangan secara objektif sebagai dasar dalam menganalisis

permasalahan penelitian. Selain itu, **wawancara** dan **kuesioner** digunakan sebagai metode utama dalam memperoleh data primer. Wawancara dilakukan dengan mengajukan pertanyaan secara langsung kepada pemangku kepentingan yang relevan guna memperoleh informasi mendalam terkait topik penelitian. Sementara itu, kuesioner disebarluaskan kepada responden dalam bentuk survei terstruktur untuk menarik data secara sistematis. Subjek dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil yang berdinas di Direktorat Jenderal Kekuatan Pertahanan Republik Indonesia, sehingga data yang diperoleh diharapkan merepresentasikan kondisi dan pandangan responden secara menyeluruh. Untuk melengkapi data primer, penelitian ini juga memanfaatkan **studi pustaka** dan **riset internet** sebagai sumber data sekunder. Studi pustaka dilakukan dengan menelaah buku, jurnal ilmiah, serta literatur relevan lainnya guna memperoleh landasan teori dan kerangka berpikir yang kuat. Sementara itu, riset internet digunakan untuk mengakses situs web dan platform daring yang menyediakan informasi pendukung yang mutakhir dan relevan dengan topik penelitian. Kombinasi kedua metode ini berfungsi sebagai titik acuan dalam mengolah dan menganalisis data yang telah dihimpun.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menilai sejauh mana disiplin dan kondisi lingkungan kerja memengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Direktorat Jenderal Kekuatan Pertahanan Republik Indonesia. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebarluasan kuesioner kepada para PNS. Setelah data terkumpul, dilakukan analisis dengan menggunakan metode statistik untuk melihat hubungan dan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tahapan awal analisis dimulai dengan menyajikan profil responden yang menjadi sampel penelitian, yang diklasifikasikan berdasarkan beberapa kategori, seperti jenis kelamin, kelompok usia, dan jenjang pendidikan terakhir.

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Responden	Percentase
1	Laki - Laki	23	45,1%
2	Perempuan	28	54,9%
	Jumlah	51	100%

Merujuk pada Tabel IV.1, dari total 51 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, sebanyak 45,1% merupakan laki-laki dan 54,9% merupakan perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar Pegawai Negeri Sipil di Direktorat Jenderal Kekuatan Pertahanan, Kementerian Pertahanan Republik Indonesia, adalah perempuan.

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Responden	Percentase
1	20 - 30	2	3,9%
2	31 - 40	7	13,7%
3	40 - 50	18	35,3%
4	> 50	24	47,1%
	Jumlah	51	100%

Dari tabel IV.2, terlihat bahwa dari 51 responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini, sebagian besar merupakan Pegawai Negeri Sipil di Direktorat Jenderal Kekuatan Pertahanan Kementerian Pertahanan Republik Indonesia dengan usia di atas 51 tahun, yaitu sebanyak 24 orang atau sekitar 47,1%. Oleh karena itu, Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar PNS di Direktorat Jenderal Kekuatan Pertahanan Kementerian Pertahanan RI berumur di atas 50 tahun.

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Usia	Responden	Percentase
1	SMA/SMK	18	32,1%
2	Diploma 3	4	7,1 %
3	S1	20	44,7 %
4	S2	9	16,1%

Jumlah	51	100%
--------	----	------

Uji Kualitas Data : Data yang digunakan dalam studi ini dikumpulkan melalui kuesioner yang didistribusikan menggunakan Google Form, kemudian diolah dengan bantuan Microsoft Excel dan perangkat lunak Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Seluruh proses tersebut dilakukan untuk memastikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini valid dan dapat dipercaya. versi 23.0 *For Windows..*

Uji Validitas : Penelitian ini, melakukan uji validitas instrumen dengan bantuan aplikasi pengolah data ststistik SPSS. Validitas setiap butir pertanyaan dianalisis melalui hasil spss pada tabel yang berjudul *Item - Total Statistic*. Penilaian valid pada butir pertanyaan didasarkan pada nilai *Corrected Item - Total Statistic*. Untuk masing - masing butir pertanyaann dinyatakan dalam r-hitung, yang dipersentasikan oleh *Corrected Item - Total Correlation*, lebih besar dari nilai r-tabel. Hasil uji validitas instrumes dapat dilihat dalam tabel berikut:

Rumus nilai r-tabel $df = N-2$

$$df = 51-2$$

$$df = 49 (0,275)$$

Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas

Variabel	r-hitung	r-tabel	Hasil
Disiplin	0,877	0,275	Valid
	0,602	0,275	Valid
	0,550	0,275	Valid
	0,609	0,275	Valid
	0,571	0,275	Valid
	0,450	0,275	Valid
	0,583	0,275	Valid
	0,539	0,275	Valid
	0,751	0,275	Valid
	0,611	0,275	Valid
Lingkungan	0,690	0,275	Valid
	0,711	0,275	Valid
	0,477	0,275	Valid
	0,745	0,275	Valid
	0,680	0,275	Valid
	0,647	0,275	Valid
	0,668	0,275	Valid
	0,557	0,275	Valid
	0,589	0,275	Valid
	0,549	0,275	Valid
Kinerja	0,698	0,275	Valid
	0,651	0,275	Valid
	0,728	0,275	Valid
	0,585	0,275	Valid
	0,724	0,275	Valid
	0,481	0,275	Valid
	0,527	0,275	Valid
	0,543	0,275	Valid
	0,720	0,275	Valid
	0,806	0,275	Valid

Sumber : Hasil Analisa Menggunakan SPSS 23 (2025)

Dari tabel data di atas, dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan yang diajukan kepada responden telah memenuhi kriteria validitas. Hal ini dibuktikan dengan nilai r-hitung pada ketiga variabel yang lebih tinggi dibandingkan nilai r-tabel sebesar 0,275.

Uji Reliabilitas : Menurut Dewi & Sudaryanto Uji Penelitian ini bertujuan untuk menentukan Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui kuesioner. Untuk menguji reliabilitasnya, digunakan indikator Alpha Cronbach. Variabel yang menunjukkan nilai lebih besar dari 0,60 dianggap reliabel atau konsisten dari segi metrik yang diukurnya. (Rosita et al., 2021). Hasil uji reliabilitas instrumen sebagai berikut :

Berdasarkan hasil yang ditampilkan, setiap item pernyataan terbukti valid. Sebuah variabel dikatakan reliabel apabila respon yang diberikan terhadap pernyataan bersifat konsisten. Adapun hasil koefisien reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen disiplin memperoleh nilai 0,810, instrumen lingkungan kerja sebesar 0,837, dan instrumen kinerja mencapai 0,840.

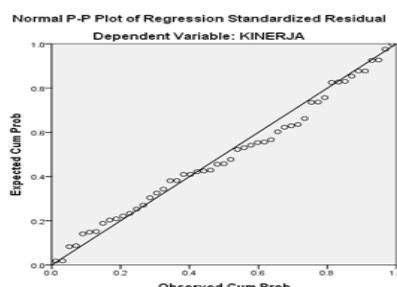
Uji Asumsi Klasik : Uji asumsi klasik merupakan langkah pengujian dalam analisis regresi yang bertujuan untuk memastikan bahwa data yang dianalisis telah memenuhi ketentuan statistik yang diperlukan. Tujuan utama dari uji ini adalah untuk menghasilkan analisis yang akurat, valid, dan dapat diandalkan. Beberapa asumsi yang umum diuji dalam proses ini antara lain adalah distribusi data yang normal, ketiadaan multikolinearitas antar variabel independen, kesamaan varians error (homoskedastisitas), serta tidak adanya autokorelasi atau hubungan antar residual. Tahap awal dalam melakukan analisis regresi linier adalah menguji asumsi klasik, yang bertujuan untuk memastikan bahwa data yang digunakan telah memenuhi syarat-syarat statistik tertentu. Pengujian ini diperlukan agar hasil analisis regresi yang diperoleh bersifat valid, tepat, dan terpercaya. Beberapa kriteria yang harus dipenuhi antara lain distribusi data yang normal, tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas, serta pola data yang stabil dan bebas dari bias.

Uji Normalitas : Uji normalitas bisa *kolmogorov – Smirnov* yang ada dalam SPSS, dengan syarat berikut:

1. Jika nilai signifikansi $> 5\% (0,05)$, lalu dapat dikatakan bahwa data memiliki distribusi yang normal
2. Jika memiliki signifikansi $< (0,05)$, lalu dapat dikatakan bahwa data tidak memiliki distribusi yang normal

Dari tabel IV . 6 dapat dijelaskan bahwa nilai *Asymp . sig* (2-tailed) sebesar $0,200 > \alpha = 0,05$ yang artinya memenuhi syarat pengambilan keputusan dengan menerapkan uji *Kolmogorov -Smirnov* data ini memiliki distribusi normal dan sudah memenuhi syarat normalitas dan model regresi

Hasil Uji Normalitas dengan Probability Plot



Sumber : Hasil Analisa Menggunakan SPSS 23 (2025)

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa distribusi data mengikuti pola garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas : Uji glesjer diperlukan untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas, dengan syarat

1. Jika nilai signifikan $> \alpha = 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas
2. Jika nilai signifikan $< \alpha = 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa terdapat heteroskedastisitas

bisa disimpulkan bahwa dengan pengujian menunjukkan nilai signifikan variabel disiplin sebesar $0,633 > \alpha = 0,05$, sedangkan nilai signifikan variabel pada lingkungan kerja sebesar $0,492 > \alpha = 0,05$. Berdasarkan data tersebut maka data selaras dengan pengambilan keputusan uji *glesjer* tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi.

Menguji gejala heteroskedastisitas dapat menggunakan analisis dengan memakai diagram scatter plot, yaitu

Karena titik-titik tersebar di atas dan di bawah garis nol serta tidak membentuk pola tertentu yang konsisten, maka dapat disimpulkan bahwa gejala heteroskedastisitas tidak ditemukan dalam penelitian ini.

Uji Multikolinieritas: Berdasarkan nilai tolerance untuk variabel disiplin dan lingkungan kerja masing-masing sebesar 0,571, yang lebih besar dari ambang batas 0,10. Sementara itu, nilai VIF untuk kedua variabel tersebut adalah 1,751, yang masih berada di bawah batas maksimum 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak adanya terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4. 5 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1 (Constant)	12.322	4.375		2.817	.007
DISIPLIN	.326	.127	.358	2.572	.013
LINGKUNGAN	.383	.135	.394	2.826	.007

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Analisa Menggunakan SPSS 23 (202

Berdasarkan tabel IV .9. Persamaan regresi linier pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 12,322 + 0,326 + 0,383$$

Dari model regresi tersebut, maka nilai regrensinya bisa ditafsirkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar $a = 12,322$ menunjukkan bahwa ketika variabel disiplin dan lingkungan kerja (X) berada dalam kondisi tetap, maka nilai variabel kinerja adalah 12,322.
- Koefisien regresi $b_1 = 0,326$ yang menyatakan jika disiplin X_1 naik satu satuan , sedangkan lingkungan kerja X_2 tetap, maka kinerja pegawai (Y) naik sebesar 0,194.
- koefisien regresi $b_2 = 0,383$ berarti bahwa jika variabel lingkungan kerja (X_2) naik satu satuan dan disiplin (X_1) tetap, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,383.

Uji T (Parsial) : Uji t dimanfaatkan untuk mengetahui apakah setiap variabel independen memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan guna menilai seberapa besar pengaruh masing-masing variabel, yakni X_1 (disiplin) terhadap Y (kinerja pegawai), serta X_2 (lingkungan kerja) terhadap Y, yang diterapkan pada Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Direktorat Jenderal Kekuatan Pertahanan, Kementerian Pertahanan Republik Indonesia. Dasar dalam pengambilan keputusan mengacu pada kriteria: apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau nilai t hitung melebihi t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel X (disiplin dan lingkungan kerja) memiliki pengaruh terhadap Y (kinerja pegawai). Nilai t tabel dihitung berdasarkan rumus

$$t (a/2; n-k-1) = t (0,025 ; 51-2-1)$$

$$= t (0,025 ; 48)$$

$$= 2,011$$

Dapat diartikan bahwa hasil t hitung untuk disiplin kerja (X_1) adalah sebanyak 2,572 di sisi lain t tabel sebanyak 2,011. Maknanya nilai hitung disiplin kerja (X_1) lebih besar dari t. nilai tabel Di sisi lain , nilai signifikan T hitung untuk disiplin kerja (X_1) adalah 0,013, dimana nilai itu di atas 0,05. Dapat disimpulkan bahwa X_1 berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Terkait hal itu , terkait hal itu bisa dilakukan penolakan H_0 dan diterima H_1 .

Dan untuk hasil (X_2) adalah sebanyak 3,94 di sisi lain t tabel sebanyak 2,011. Maknanya nilai hitung lingkungan kerja (X_2) lebih besar dari t. nilai tabel di sisi lain nilai signifikan T hitung untuk (X_2) 0,007, dimana nilai itu dibawah 0,05. Dapat disimpulkan bahwa (X_2) mendapat pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Jadi terlihat H_0 ditolak dan H_1 diterima

Uji F (Simultan): Berdasarkan nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000, yang berarti lebih kecil dari batas 0,05, serta nilai Fhitung tercatat sebesar 21,118, melebihi nilai Ftabel sebesar 3,19. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis H3 diterima, yang mengindikasikan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari disiplin serta lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai..

Uji Koefisien Determinasi : Uji determinasi digunakan dalam analisis regresi untuk mengetahui sejauh mana variabel independen (X1 dan X2) mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen (Y)

Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 4. 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel X1 dan Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	12.322	4.375		2.817	.007			
Disiplin	.326	.127	.358	2.572	.013	.616	.348	.271
Kerja								
Lingkungan	.383	.135	.394	2.826	.007	.628	.378	.298
Kerja								

Sumber : Hasil Analisa Menggunakan SPSS (2025)

Dari tabel diatas dapat diketahui persentase disiplin dan lingkungan kerja dengan cara mengalikan angka Beta dengan Zero Order ($R^2 = \text{angka beta} \times \text{zero order}$) seperti yang tertera dalam tabel perhitungan berikut:

Tabel 4. 7
Nilai Koefisien Determinasi Parsial

No	Variabel	Beta	Zero Order	Beta x Zero Order	%
1.	Disiplin	0,358	0,616	$0,358 \times 0,616 = 0,220528$	22, 0528 = 22,1%
2.	Lingkungan Kerja	0,394	0,628	$0,394 \times 0,628 = 0,247432$	24,7432 = 24,7
Jumlah				0,46796	46,8%

Sumber : Data Diolah Peneliti 2025

Berdasarkan tabel di atas nilai beta x zero order adalah 0,46796 dan nilai persen dari tabel di atas 46,8%

4.5.2 Uji Koefisien Determinasi Simultan

Berdasarkan tabel di atas, nilai R Square tercatat sebesar 0,468 atau 46,8%, yang menunjukkan bahwa variabel disiplin (X1) dan lingkungan kerja (X2) memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 46,8%.

V. KESIMPULAN

Ada beberapa kesimpulan yang dapat dibuat berdasarkan hasil penelitian dan diskusi yang dilakukan:

1. Berdasarkan hasil dari uji hipotesis uji t, maka pengaruh variabel X1 pada Y memiliki nilai linier yang berpengaruh, dibuktikan dari nilai Dari gambar tabel IV. 10, dapat diartikan bahwa hasil t hitung untuk disiplin kerja (X1) adalah sebanyak 2,572 di sisi lain t tabel sebanyak 2,010 dan nilai signifikan T hitung untuk disiplin kerja (X1) adalah 0,013, dimana nilai itu di atas 0,05. Dapat disimpulkan bahwa X1 berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) dinyatakan diterima,

- sedangkan hipotesis nol (H0) ditolak. Dengan kata lain, disiplin kerja terbukti memberikan kontribusi positif dan signifikan terbukti kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan instansi tersebut.
2. Berdasarkan hasil dari uji hipotesis uji t, maka pengaruh variabel X2 dan Y memiliki nilai linier yang berpengaruh, dibuktikan dari nilai dari gambar tabel. 11, Dan untuk hasil (X2) adalah sebanyak 3,94 di sisi lain t tabel sebanyak 2,010. nilai tabel di sisi lain nilai signifikan T hitung untuk (X2) 0,007, dimana nilai itu dibawah 0,05. Dapat disimpulkan bahwa (X2) mendapat pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) dinyatakan diterima, sedangkan hipotesis nol (H0) ditolak. Dengan kata lain, lingkungan kerja terbukti memberikan kontribusi positif dan signifikan terbukti kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan instansi tersebut.
 3. Disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Kekuatan Pertahanan secara keseluruhan memiliki pengaruh yang signifikan dengan nilai f –hitung sebesar $21,118 > f$ -tabel sebesar 3,19 Dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Nilai R square pada uji determinasi sebesar 0,380 sehingga disiplin dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja sebesar 38%. Dengan demikian, hipotesis pertama, dua,ketiga (H1,H2,H3) dinyatakan diterima, sedangkan hipotesis nol (H0) ditolak.

VI REFERENSI

- Abidin, A. Z., & Falah, P. N. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Kalibata sarana distrindo di Jabodetabek. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(3), 1480–1489. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i3.2666>
- adiputra. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Dan Staf Tata usaha (Studi Kasus pada MTsN 10 Tanah Datar Kecamatan Sungayang). *Skripsi STIE Indonesia Jakarta*, 2018, 1–23.
- Amuntai, K., Bukhori, M., & Ruspitasari, W. (2024). Pengaruh Lingkungan Perusahaan Pt. Ajidharma Corporindo. *Jurnal Ilmiah Riset Aplikasi Manajemen*, 2(1), 670–679. <https://doi.org/10.32815/jiram.v2i1.52>
- Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1–9. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>
- Delsi Novelni, & Elfia Sukma. (2021). Analisis Langkah-Langkah model Problem Based Learning dalam Analisis Langkah-Langkah Model Problem Based Learning Dalam Pembelajaran Tematik Terpadu Di Sekolah Dasar Menurut Pandangan Para Ahli. *Journal of Basic Education Studies*, 4(1), 3869–3888.
- Doni Irawan, Gatot Kusjono, & Suprianto. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada kantor kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(2), 176–185. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/3500264>
- Febrianto, H. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Puskesmas Talang Pangeran Kabupaten Ogan Ilir. *Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 13(2), 548–565.
- Handoko, S. D., Wibowo, N. M., & Hartati, C. S. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal EMA*, 6(1), 17–26. <https://doi.org/10.47335/ema.v6i1.61>
- III, B. A. B., & Penelitian, A. O. (2022). *Annisa Ulfa, Nur Afifa Fadzila. (2022) Analisis Cost Volume Profit dengan Activity Based Costing System untuk Perencanaan Laba Pada UMKM*. 36–42.
- Kerja, P. L., Dan, D. K., Keuangan, P., Aset, D. A. N., & Bpkad, D. (2025). *MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN*. 2(2), 238–25