

## Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri

Sarah Annisa Solihat<sup>1</sup>, Tri Lestari<sup>2</sup>

Universitas Bina Sarana Informatika<sup>1,2</sup>

Jl. Kemanggisan Utama Raya, RT. 03/RW. 02, Kel. Slipi, Kec. Palmerah, Kota Jakarta Barat,  
Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11480

Email: 64212008@bsi.ac.id<sup>1</sup>, tri.tle@bsi.ac.id<sup>2</sup>

Submit:  
03-09-2025

Revisi:  
05-09-2025

Terima  
20-09-2025

Terbit Online:  
21-09-2025

### ABSTRAKSI

**Abstrak** - Disiplin kerja merupakan faktor penting yang menentukan kelancaran operasional organisasi. Namun, di Bagian Umum Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri masih ditemukan berbagai pelanggaran disiplin seperti ketidakhadiran, keterlambatan, dan kurangnya keseriusan dalam menyelesaikan tugas, sehingga perlu dikaji faktor-faktor yang memengaruhinya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap disiplin kerja (Y) pegawai. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik survei terhadap 42 responden, dan data diolah menggunakan SPSS versi 26. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, dengan nilai t-hitung 2,449 > t-tabel 2,023 dan signifikansi 0,019 < 0,05. Sementara itu, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan, ditunjukkan oleh t-hitung -0,432 < t-tabel 2,023 dan signifikansi 0,668 > 0,05. Secara simultan, uji F menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, dengan F-hitung 3,348 > F-tabel 3,24 dan signifikansi 0,001 < 0,05. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan disiplin kerja pegawai lebih dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang kondusif dibandingkan motivasi kerja.

Keyword: lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja pegawai

### ABSTRACT

**Abstracts** - Work discipline is a crucial factor that determines the smooth operation of an organization. However, in the General Affairs Division of the Human Resources Development Agency for Industry, various discipline violations are still found, such as absenteeism, tardiness, and lack of seriousness in completing tasks, which need to be examined further. This study aims to analyze the effect of work environment (X1) and work motivation (X2) on employee discipline (Y). The research employed a quantitative approach with a survey method involving 42 respondents, and the data were processed using SPSS version 26. Partial test results (t-test) show that the work environment has a positive and significant effect on work discipline, with a t-value of 2.449 > t-table 2.023 and a significance value of 0.019 < 0.05. Meanwhile, work motivation has no significant effect, indicated by a t-value of -0.432 < t-table 2.023 and a significance value of 0.668 > 0.05. Simultaneously, the F-test results indicate that both work environment and work motivation significantly influence work discipline, with an F-value of 3.348 > F-table 3.24 and a significance value of 0.001 < 0.05. The study concludes that employee work discipline is more strongly influenced by a conducive work environment compared to work motivation.

Keywords: work environment, work motivation, employee work discipline

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen paling berharga dalam suatu organisasi. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas dan performa pegawai, khususnya dalam aspek disiplin kerja. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan terhadap peraturan dan norma yang berlaku, yang berpengaruh langsung pada produktivitas serta pencapaian tujuan organisasi. Pegawai yang disiplin cenderung menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai tanggung

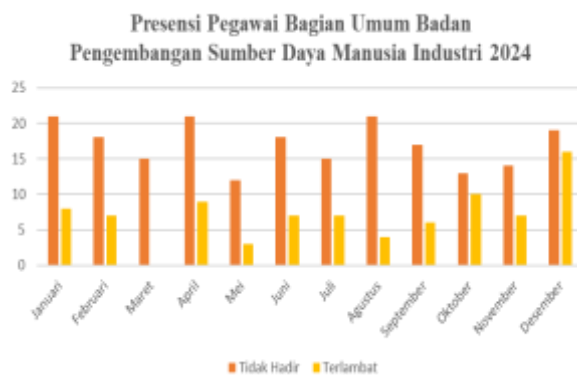
jawab, sehingga mendukung efisiensi dan efektivitas kerja.

Namun, di Bagian Umum Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri (BPSDMI) Kementerian Perindustrian masih ditemukan permasalahan terkait disiplin kerja. Beberapa pelanggaran yang cukup sering terjadi meliputi keterlambatan hadir di tempat kerja, kurangnya keseriusan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, serta penggunaan waktu istirahat yang kurang produktif. Kondisi ini menunjukkan rendahnya kesadaran sebagian pegawai mengenai pentingnya

disiplin kerja, yang apabila dibiarkan dapat mengganggu kelancaran operasional organisasi dan menurunkan kinerja pegawai secara keseluruhan

Ruang lingkup penelitian ini mencakup tiga variabel utama, yaitu lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja (Y). Penelitian dilaksanakan selama dua bulan, terhitung mulai 18 April hingga 18 Juni 2025. Adapun lokasi penelitian adalah di Bagian Umum Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri (BPSDMI) Kementerian Perindustrian yang beralamat di Jalan Gatot Subroto Kav. 52-53, Jakarta Selatan.

Data absensi pegawai pada tahun 2024 memperlihatkan fluktuasi tingkat disiplin kerja setiap bulan. Jumlah ketidakhadiran tercatat lebih tinggi dibandingkan keterlambatan. Bulan Desember menjadi periode dengan kasus ketidakhadiran dan keterlambatan tertinggi (35 kasus), sedangkan Maret dan Mei menjadi periode dengan tingkat disiplin terbaik (15 kasus). Variasi ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin pegawai belum konsisten sepanjang tahun.



Sumber: Diolah Peneliti (2025)

Grafik 1. Presensi Pegawai

Kondisi tersebut tidak boleh diabaikan karena berpotensi berdampak negatif terhadap operasional instansi. Salah satu faktor yang memengaruhi tingkat disiplin kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan yang nyaman, aman, dan mendukung dapat menciptakan atmosfer kerja yang positif sehingga mendorong kedisiplinan pegawai. Selain itu, motivasi kerja juga berperan penting dalam membentuk sikap disiplin. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat, komitmen, serta kesadaran untuk mematuhi aturan dan menyelesaikan tanggung jawab dengan baik.

Berbagai studi sebelumnya telah mengidentifikasi sejumlah elemen yang dapat berpengaruh pada disiplin kerja pegawai, seperti komitmen terhadap organisasi, gaya kepemimpinan, dan kompensasi. Namun, dalam penelitian ini fokus pada variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja yang diyakini dapat memengaruhi disiplin kerja pegawai. Pemilihan kedua variabel tersebut berlandaskan pada adanya kekurangan dalam penelitian sebelumnya *research gap* hasil yang

ditemukan di berbagai studi yang telah dilakukan sebelumnya.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan adanya perbedaan hasil mengenai faktor yang memengaruhi disiplin kerja. Lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja menurut (Awanis & Haziroh, 2024) dan (Saodin, 2023). Selain itu, motivasi kerja juga ditemukan memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja menurut (Alami et al., 2022) dan (Ardhiansyah et al., 2021), akan tetapi berbeda dengan temuan tersebut, terdapat penelitian lain yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja menurut (Endang, 2023). Perbedaan hasil penelitian ini memperkuat urgensi dilakukannya penelitian lebih lanjut untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai hubungan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai.

Indikator lingkungan kerja menurut (Awanis & Haziroh, 2024) sebagai berikut:

- Kenyamanan fasilitas ruang kerja;
- Hubungan antar rekan kerja dan atasan;
- Rasa aman secara psikologis;

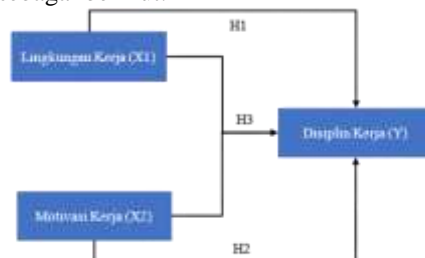
Indikator motivasi kerja menurut (rom et al., 2022) sebagai berikut:

- Keinginan untuk belajar dan berkembang;
- Kepuasan atas hasil kerja;
- Bekerja untuk memperoleh insentif;
- Meningkatkan kinerja untuk apresiasi.

Indikator disiplin kerja menurut (Sultoni, 2022) sebagai berikut:

- Hadir tepat waktu sebelum jam kerja;
- Menyelesaikan tugas sesuai deadline;
- Menjaga kerahasiaan informasi kantor;
- Mematuhi semua peraturan dan tata tertib kerja.

Berdasarkan analisis terhadap beragam penelitian sebelumnya yang menggunakan sejumlah variabel, masih terdapat celah dalam penelitian *research gap* yang ditunjukkan oleh perbedaan temuan yang belum mencapai konsistensi. Untuk mendapatkan hasil yang lebih terbaru, peneliti berencana untuk melanjutkan penelitian di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri, Kementerian Perindustrian. Data yang dipakai dalam penelitian ini lebih mutakhir sehingga dapat mencerminkan kondisi saat ini. Di samping itu, penelitian ini juga menyajikan pengembangan dari aspek variabel yang diteliti, cakupan organisasi, serta periode waktu yang lebih relevan. Berikut kerangka berpikir pada penelitian ini sebagai berikut:



Sumber: Penulis (2025).

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Berdasarkan kerangka berfikir yang ada diatas, maka peneliti merumuskan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

Ho1: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Bagian Umum Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri.

Ha1: Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Bagian Umum Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri.

Ho2: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai Bagian Umum Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri.

Ha2: Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai Bagian Umum Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri.

Ho3: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai Bagian Umum Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri.

Ha3: Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai Bagian Umum Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif, yang berfokus pada pengumpulan dan analisis data dalam bentuk angka untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan. Metode kuantitatif adalah suatu pendekatan ilmiah yang bertujuan menilai fenomena secara objektif melalui data yang dapat dinyatakan dalam angka dan dianalisis menggunakan teknik statistik (Susanto et al., 2024).

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri Kementerian Perindustrian selama dua bulan, mulai 18 April hingga 18 Juni 2025. Penelitian difokuskan pada pegawai bagian umum dengan pendekatan kuantitatif menggunakan variabel lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja (Y). Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga seluruh pegawai bagian umum yang berjumlah 42 orang ditetapkan sebagai responden. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, penyebaran kuesioner, dan studi dokumentasi. Instrumen penelitian disusun menggunakan Skala Likert lima poin dengan pilihan jawaban yang memiliki interval setara. Analisis data dalam penelitian ini meliputi uji kualitas data (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik, uji hipotesis melalui analisis regresi linear berganda, serta uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 1. Skala Likert

Keterangan	Nilai
Sangat Setuju (SS)	5

Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1. Uji Kualitas Data

#### 1. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk menilai sejauh mana instrumen kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti. Instrumen dinyatakan *valid* apabila butir pernyataan dapat merepresentasikan konstruk teoritis yang diukur. Analisis validitas menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment* dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26.0. Suatu item dikategorikan *valid* apabila memenuhi kriteria  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan arah korelasi positif. Nilai  $r_{tabel}$  ditentukan berdasarkan derajat kebebasan ( $df = n - 2$ ) yaitu  $df = 42 - 2 = 40$  dengan tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ), sehingga diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,3044. Hasil analisis menunjukkan seluruh item pernyataan memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan arah korelasi positif, sehingga dinyatakan *valid*. Untuk hasil pengujian validitas pada penelitian ini, lihat tabel di bawah ini:

Tabel 2. Uji Validitas

Butir	$R_{hitung}$			$R_{tabel}$	Keterangan
	X1	X2	Y		
1.	0,493	0,538	0,656	0,3044	Valid
2.	0,573	0,492	0,490		
3.	0,523	0,510	0,634		
4.	0,543	0,554	0,673		
5.	0,604	0,509	0,600		
6.	0,762	0,553	0,595		
7.		0,473	0,507		
8.		0,514	0,467		

Sumber: Data diolah SPSS v.26, 2025.

#### 2. Uji Reliabilitas

Pengujian ini untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan memiliki tingkat keandalan dalam hal ketep

atan,

akurasi, stabilitas, dan konsistensi ketika digunakan untuk mengukur fenomena yang serupa dalam berbagai situasi. Instrumen dikategorikan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh berada di atas angka 0,60. Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26.0:

Tabel 3. Uji Reliabilitas

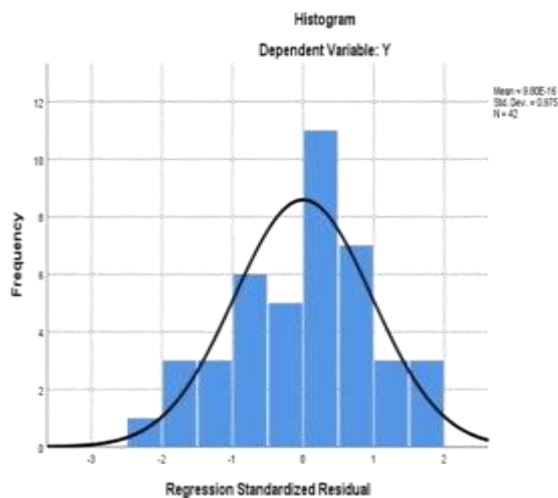
Variabel	Nilai Reliabilitas	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,617	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,604		
Disiplin Kerja (Y)	0,707		

Sumber: Data di olah SPSS v.26,2025

### 3.2. Uji Asumsi Klasik

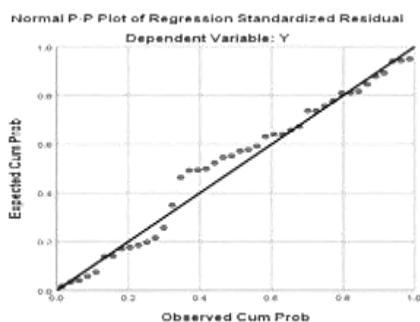
#### 1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan melalui analisis visual dan uji statistik. Analisis visual menggunakan histogram serta normal probability plot (P-Plot), di mana data dikatakan berdistribusi normal apabila pola titik mendekati garis diagonal. Selain itu, digunakan pula uji Shapiro–Wilk untuk memperkuat hasil analisis. Data dinyatakan normal apabila nilai signifikansi > 0,05. Kombinasi kedua pendekatan tersebut memberikan dasar yang lebih kuat dalam menilai terpenuhinya asumsi normalitas. Visualisasi lengkap dari hasil analisis dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut:



Sumber: Data diolah SPSS v.26, 2025  
Gambar 2. Uji Normalitas Histogram

Hasil analisis histogram menunjukkan bahwa distribusi data membentuk kurva menyerupai lonceng yang sejalan dengan kurva normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Untuk memperkuat hasil tersebut, grafik probability plot (P-Plot) ditampilkan pada gambar berikut.



Sumber: Data diolah SPSS v.26, 2025  
Gambar 3. Uji Normalitas Grafik Probability Plots

Berdasarkan grafik probability plot, pola sebaran titik terlihat mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data memenuhi asumsi normalitas. Selanjutnya, hasil uji normalitas dengan metode Shapiro–Wilk disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4. Uji Normalitas Shapiro-wilk

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro - Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	0,135	42	0,054	0,965	42	0,217

Sumber: Data diolah SPSS v.26, 2025

Berdasarkan uji Shapiro–Wilk dengan jumlah sampel 42, diperoleh nilai statistik sebesar 0,965 dengan signifikansi 0,217. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $0,217 > 0,05$ ), maka data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas pada model regresi dinyatakan terpenuhi.

## 2. Uji Multikolinearitas

Hasil lengkap dari pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada tabel yang disajikan di bagian bawah ini:

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja (X1)	.773	1.293
Motivasi Kerja (X2)	.773	1.293

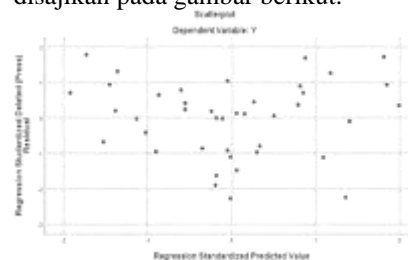
a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis multikolinearitas, variabel lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja (Y) menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,773 ( $> 0,10$ ) dan *variance inflation factor* (VIF) sebesar 1,293 ( $< 10$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam model penelitian ini bebas dari gejala multikolinearitas.

Sumber: Data diolah SPSS v.26, 2025

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Analisis heteroskedastisitas dilakukan untuk menilai kestabilan variasi residual dalam model regresi. Pengujian menggunakan dua pendekatan, yaitu metode grafis melalui scatterplot dan metode statistik melalui uji Glejser. Pada scatterplot, data dinyatakan bebas heteroskedastisitas apabila titik-titik menyebar secara acak di sekitar garis nol tanpa membentuk pola tertentu. Sementara itu, uji Glejser dilakukan dengan meregresikan residual absolut terhadap variabel independen, di mana data dinyatakan bebas heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi > 0,05. Hasil pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini disajikan pada gambar berikut:



Sumber: Data diolah SPSS v.26, 2025

Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas Grafik Scatterplot

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	.445	1.176		.378	.709
	LingkunganKerja_X1	.013	.061	.038	.213	.832
	MotivasKerja_X2	.046	.045	.183	1.028	.310

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Sumber: Data diolah SPSS v.26,2025

Gambar 5. Uji Glejser

Berdasarkan hasil uji Glejser, diperoleh nilai signifikansi variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 0,832 dan motivasi kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,310, seluruhnya lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap residual absolut, sehingga model regresi bebas dari masalah heteroskedastisitas. Dengan demikian, varians residual dinyatakan konstan pada setiap tingkat variabel independen, dan asumsi klasik regresi linear pada aspek heteroskedastisitas terpenuhi.

### 3.3. Uji Hipotesis

#### 1. Uji Regresi Linear Berganda

Pengaruh antara variabel independen dan dependen dalam suatu model dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Metode ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen memengaruhi perubahan pada variabel dependen. Hasil analisis tersebut memberikan gambaran menyeluruh mengenai hubungan antarvariabel serta besarnya kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen yang diteliti.

Tabel 6. Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19,150	2,061		9,291	0,000		
	Lingkungan Kerja (X1)	0,262	0,107	0,412	2,449	0,019	0,773	1,293
	Motivasi Kerja (X2)	-0,034	0,079	-0,73	0,432	0,668	0,773	1,293

Sumber: Data diolah SPSS v.26, 2025

Berdasarkan dari hasil olah data pada tabel 6. di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 19,150 + 0,262 X_1 - 0,034 X_2 + e$$

- Konstanta sebesar 19,150 menunjukkan bahwa apabila variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) bernilai nol, maka nilai Disiplin Kerja (Y) diperkirakan sebesar 19,150. Nilai ini merepresentasikan tingkat dasar disiplin kerja pegawai tanpa pengaruh dari kedua variabel bebas tersebut.
- Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,262. Artinya, setiap peningkatan satu unit pada Lingkungan Kerja diperkirakan akan meningkatkan Disiplin Kerja sebesar 0,262 unit, dengan asumsi variabel

lainnya tetap. Nilai t-hitung sebesar 2,449 dan signifikansi 0,019 (< 0,05) menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja adalah signifikan secara statistik. Ini menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara kualitas lingkungan kerja dengan tingkat disiplin kerja pegawai.

- Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) memiliki koefisien regresi negatif sebesar -0,034. Ini berarti bahwa peningkatan satu unit dalam Motivasi Kerja justru diperkirakan akan menurunkan Disiplin Kerja sebesar 0,034 unit, dengan asumsi variabel lain tetap. Namun, nilai t-hitung sebesar -0,432 dan signifikansi 0,668 (> 0,05) menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja tidak signifikan secara statistik. Artinya, secara empiris dalam penelitian ini, motivasi kerja tidak terbukti berpengaruh nyata terhadap disiplin kerja pegawai.

#### 2. Uji T (Uji Parsial)

Penelitian ini menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh dari variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) dan motivasi kerja (X<sub>2</sub>) terhadap variabel disiplin kerja (Y). Perhitungan dilakukan dengan rumus  $t = \frac{t_{hitung}}{t_{tabel}}$  ( $0,05/2 : 42 - 2 - 1 = t (0,025 : 39)$ ), sehingga berdasarkan t<sub>tabel</sub> diperoleh nilai sebesar 2,023. Berdasarkan nilai tersebut, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Tabel.7 Uji T (Parsial)

Variabel	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Sig.	Kesimpulan
Lingkungan Kerja (X1)	2,449	2,023	0,019	H <sub>01</sub> ditolak dan H <sub>a1</sub> diterima
Motivasi Kerja (X2)	-0,432		0,668	H <sub>02</sub> diterima dan H <sub>a2</sub> ditolak

Sumber: Data diolah SPSS v.26, 2025

Dari tabel diatas maka keterangan hasil pengujian masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen diatas adalah:

- Pengujian Hipotesis Pertama (Ha1)**  
Berdasarkan hasil uji parsial, variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) terhadap disiplin kerja (Y) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,019 (< 0,05) dengan t-hitung = 2,449 lebih besar dari t-tabel = 2,023. Temuan ini menunjukkan bahwa H<sub>a1</sub> diterima dan H<sub>01</sub> ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Y) pada pegawai Bagian Umum Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri.
- Pengujian Hipotesis Kedua (Ha2)**  
Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja (X<sub>2</sub>) tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,668 (> 0,05) serta t-hitung = -0,432 yang lebih kecil dari t-tabel = 2,023. Dengan demikian, H<sub>02</sub> diterima dan H<sub>a2</sub> ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi kerja (X<sub>2</sub>) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Y) pada pegawai Bagian Umum Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri.

### 3. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menilai pengaruh simultan variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap disiplin kerja ( $Y$ ). Keputusan diambil berdasarkan nilai signifikansi  $< 0,05$  atau  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan secara simultan. Hasil uji F disajikan pada tabel berikut.

Tabel 8. Uji F (Simultan)

ANOVA	
F	Sig.
3,348	0,046 <sup>b</sup>

Sumber: Data diolah SPSS v.26, 2025

Perhitungan uji F dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh simultan variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap disiplin kerja ( $Y$ ). Perhitungan menggunakan rumus  $F(2 : 42 - 2) = F(2 : 39)$  menghasilkan nilai  $F_{tabel} = 3,24$ . Berdasarkan output tabel ANOVA, diperoleh nilai  $F_{hitung} = 3,348$  dengan tingkat signifikansi 0,001. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $3,348 > 3,24$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja ( $Y$ ) pada pegawai Bagian Umum Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri.

### 3.4. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis koefisien determinasi parsial digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dalam model regresi. Melalui analisis ini dapat diketahui sejauh mana pengaruh setiap variabel bebas secara individual, sehingga variabel dengan peranan paling dominan dapat diidentifikasi. Hasil perhitungan koefisien determinasi parsial ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi Parsial  $X_1$

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,377 <sup>a</sup>	0,142	0,121	2,328

a. Predictors: Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

Data diolah SPSS v.26, 2025

Nilai koefisien determinasi ( $R$  Square) sebesar 0,142 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) mampu menjelaskan 14,2% variasi pada disiplin kerja ( $Y$ ). Persentase tersebut diperoleh melalui perhitungan  $KDP = R \text{ Square} \times 100\% = 0,142 \times 100\% = 14,2\%$ . Hasil ini mengindikasikan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja tergolong rendah, karena masih terdapat sekitar 85,8% variasi disiplin kerja yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar lingkungan kerja. Dengan demikian, meskipun lingkungan kerja berkontribusi terhadap disiplin kerja,

diperlukan perhatian terhadap variabel lain untuk meningkatkan disiplin kerja secara lebih optimal.

Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi Parsial  $X_2$

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,124 <sup>a</sup>	0,015	-0,009	2,495

a. Predictors: Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Sumber: Data diolah SPSS v.26, 2025

Nilai koefisien determinasi ( $R$  Square) sebesar 0,015 menunjukkan bahwa motivasi kerja ( $X_2$ ) hanya mampu menjelaskan 1,5% variasi pada disiplin kerja ( $Y$ ). Perhitungan dilakukan dengan rumus  $KDP = R \text{ Square} \times 100\% = 0,015 \times 100\% = 1,5\%$ . Dengan demikian, sebesar 98,5% variasi disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor lain di luar motivasi kerja. Hasil ini menegaskan bahwa kontribusi motivasi kerja terhadap disiplin kerja secara parsial sangat rendah, sehingga diperlukan variabel lain yang lebih dominan untuk menjelaskan perubahan disiplin kerja secara lebih menyeluruh.

Analisis koefisien determinasi simultan bertujuan untuk mengetahui seberapa besar proporsi variabel dependen yang dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh variabel independen. Dalam penelitian ini, lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) berperan sebagai variabel independen yang dianalisis hubungannya terhadap disiplin kerja ( $Y$ ) sebagai variabel dependen. Hasil perhitungan koefisien determinasi simultan disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 11. Hasil Koefisien Determinasi Simultan Untuk Nilai R Square ( $R^2$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,383 <sup>a</sup>	0,147	0,103	2,352

Sumber: Data diolah SPSS v.26, 2025

Berdasarkan output tabel Model Summary, diperoleh nilai  $R$  Square sebesar 0,147, yang berarti variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara simultan mampu menjelaskan 14,7% variasi pada disiplin kerja ( $Y$ ). Perhitungan dilakukan dengan rumus  $KDP = R \text{ Square} \times 100\% = 0,147 \times 100\% = 14,7\%$ . Dengan demikian, sebesar 85,3% variasi disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Hasil ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel bebas terhadap disiplin kerja tergolong rendah, namun tetap memberikan gambaran awal mengenai adanya hubungan meskipun lemah antara lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan disiplin kerja.

### 3.5 Pembahasan

#### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap ( $X_1$ ) Terhadap Disiplin Kerja ( $Y$ ) Pegawai Bagian Umum Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri

Berdasarkan uji terhadap variable (Pratama & Suryani, 2025) lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (Y), diperoleh nilai signifikansi 0,019 lebih kecil daripada batas 0,05 serta t-hitung sebesar 2,449 yang melebihi t-tabel sebesar 2,023. Temuan ini mengarah pada diterimanya  $H_{a1}$  dan ditolaknya  $H_{01}$ , sehingga secara parsial dapat dipastikan bahwa lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Y) pada pegawai Bagian Umum Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri.

Kesimpulan ini mendapat dukungan dari studi (Rangga & Herlina, 2023), yang mengangkat judul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja (Suatu Studi Pada Pegawai PERUMDAM Tirta Anom Kota Banjar)" mengungkap bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, yang ditunjukkan melalui uji parsial dengan nilai signifikansi masing-masing variabel di bawah 0,05 serta t-hitung yang melebihi tabel, dan diperkuat oleh uji simultan yang menunjukkan nilai signifikansi  $< 0,05$  serta  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , sehingga hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, yang menegaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan motivasi kerja yang tinggi secara nyata dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai di PERUMDAM Tirta Anom Kota Banjar.

## 2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Disiplin Kerja (Y) Pegawai Bagian Umum Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja (X2) tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan disiplin kerja (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,668 yang melebihi batas 0,05, serta nilai t-hitung -0,432 yang lebih rendah dari t-tabel 2,023. Dengan demikian,  $H_{02}$  diterima dan  $H_{a2}$  ditolak, yang menandakan bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja (X2) terhadap disiplin kerja (Y) pada pegawai Bagian Umum Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri.

Kesimpulan ini mendapat dukungan dari studi (Endang, 2023), hipotesis nol ( $H_0$ ) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, sementara hipotesis alternatif ( $H_a$ ) menyatakan adanya pengaruh signifikan. Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,127 yang lebih besar dari 0,05, serta nilai t-hitung 1,548 yang lebih kecil dari t-tabel 1,997, sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Sebaliknya, untuk variabel lingkungan kerja,  $H_0$  menyatakan tidak ada pengaruh signifikan, dan  $H_a$  menyatakan ada pengaruh signifikan. Hasil uji t menunjukkan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan t-hitung  $4,193 > t_{tabel}$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, menandakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Secara simultan,  $H_0$  menyatakan bahwa motivasi kerja dan

lingkungan kerja bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, sedangkan  $H_a$  menyatakan sebaliknya.

## 3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Disiplin Kerja (Y) Pegawai Bagian Umum Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri

Hasil analisis nilai F-tabel sebesar 3,24. Berdasarkan output tabel ANOVA, diperoleh nilai F-hitung sebesar 3,348 dengan tingkat signifikansi 0,001. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 dan  $F_{hitung}$  lebih besar dari F-tabel ( $3,348 > 3,24$ ), maka  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa secara simultan, variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Y) pada pegawai Bagian Umum Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri.

Riset ini mendapat penguatan dari studi (Ramdhona et al., 2022), yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru". Penelitian ini dilakukan pada guru SMK Muhammadiyah Tasikmalaya dengan menggunakan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 30 responden, serta dianalisis menggunakan teknik Path Analysis. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja secara langsung maupun tidak langsung memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru. Lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, serta secara langsung maupun melalui motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru. Dengan demikian, seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yang memperkuat temuan bahwa faktor lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan disiplin kerja.

## 4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Bagian Umum Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri, maka dapat disusun ringkasan sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji terhadap variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (Y), diperoleh nilai signifikansi 0,019 lebih kecil daripada batas 0,05 serta t-hitung sebesar 2,449 yang melebihi t-tabel sebesar 2,023. Temuan ini mengarah pada diterimanya  $H_{a1}$  dan ditolaknya  $H_{01}$ , sehingga secara parsial dapat dipastikan bahwa lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Y) pada pegawai Bagian Umum Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri.
2. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja (X2) tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan disiplin kerja (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,668 yang melebihi batas

0,05, serta nilai t-hitung -0,432 yang lebih rendah dari t-tabel 2,023. Dengan demikian, H02 diterima dan Ha2 ditolak, yang menandakan bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja (X2) terhadap disiplin kerja (Y) pada pegawai Bagian Umum Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri.

3. Proses perhitungan menggunakan rumus  $F(2:42-2) = F(2:39)$ , menghasilkan nilai F-tabel sebesar 3,24. Berdasarkan output tabel ANOVA, diperoleh nilai F-hitung sebesar 3,348 dengan tingkat signifikansi 0,001. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 dan F\_hitung lebih besar dari F-tabel ( $3,348 > 3,24$ ), maka H03 ditolak dan Ha3 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa secara simultan, variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Y) pada pegawai Bagian Umum Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri.

Berdasarkan keseluruhan hasil analisis yang telah dipaparkan dalam kesimpulan di atas, terdapat sejumlah saran yang dapat penulis ajukan, antara lain:

1. Berdasarkan hasil analisis data pada variabel Lingkungan Kerja X1, pernyataan "Saya merasa aman untuk menyampaikan pendapat tanpa takut dihakimi" mendapatkan tanggapan Sangat Tidak Setuju (STS) tertinggi dari responden sebanyak 4 orang (9,5%). Temuan ini menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang merasa tidak nyaman atau takut dalam menyampaikan pendapat di lingkungan kerja. Oleh karena itu, disarankan agar perusahaan menciptakan suasana kerja yang lebih terbuka dan suportif, seperti dengan membangun budaya komunikasi dua arah, menyelenggarakan sesi diskusi rutin, atau membuka ruang aspirasi anonim untuk mendorong keterbukaan dan rasa aman bagi seluruh pegawai.
2. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada variabel motivasi kerja X2, pernyataan "Saya selalu bersemangat untuk mempelajari hal-hal baru yang dapat meningkatkan kemampuan kerja saya" justru memperoleh nilai Sangat Tidak Setuju (STS) tertinggi, yaitu sebanyak 12 responden (28,6%). Angka ini menjadi indikasi adanya tingkat semangat belajar yang rendah di kalangan pegawai, yang dapat berdampak pada perkembangan kinerja jangka panjang. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk lebih memfasilitasi pengembangan diri karyawan melalui program pelatihan, pelibatan dalam proyek-proyek baru, serta pemberian tantangan yang sesuai dengan potensi individu. Hal ini diharapkan mampu membangkitkan kembali semangat belajar dan meningkatkan motivasi kerja secara menyeluruh.
3. Pada variabel disiplin kerja (Y), pernyataan "Saya menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan" mendapatkan nilai Sangat Tidak Setuju (STS) tertinggi sebesar 11,9%

(5 responden). Temuan ini mengindikasikan bahwa masih terdapat karyawan yang merasa tidak menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai harapan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan kedisiplinan dalam manajemen waktu dan penyelesaian tugas, misalnya dengan menetapkan tenggat waktu yang realistis, monitoring progres secara rutin, serta memberikan umpan balik berkala sebagai bentuk pengawasan dan pembinaan.

## REFERENSI

- Alami, P. C., Maryam, S., & Sulistiyowati, L. H. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 46–55. <https://doi.org/10.30872/jmmn.v14i1.11006>
- Ardhiansyah, R., Retno, M., & Rini, H. P. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada CV. Pelita Offset Jombang. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 5(4), 46–55. <https://doi.org/10.58258/jisip.v5i4.2366>
- Awanis, L. S., & Haziroh, R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada PT Saprotan Utama Nusantara Semarang. *Jurnal EMT KITA*, 8(1), 320–328. <https://doi.org/10.35870/emt.v8i1.2069>
- Endang, A. M. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja*. 1(3), 187–194. <https://malaqbiipublisher.com/index.php/JIMBE%0APENGARUH>
- Pelangi, Maryam, S., & Sulistiyowati, L. H. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan The influence of work motivation and work environment on employee work di. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Manajemen*, 14(1), 46–55. *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen* (2022) 14(1) 46-55
- Pratama, C. D. & Suryani, D. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Digital Sumber Sejahtera Motor. *JMAEKA: Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi* 1(3) 198-205
- Ramdhona, T. S., Rahwana, K. A., & Sutrisna, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 891–914. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.119>
- Rangga, V., & Herlina, E. R. M. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai PERUMDAM Tirta Anom Kota Banjar*. 5, 73–87. [mrs.elinherlina@gmail.com](mailto:mrs.elinherlina@gmail.com)
- Saodin, N. N. (2023). Pengaruh Lingkungan dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai RSUD Dr. H.Bob Bazar Skm Era New Normal. *Kalianda Halok Gagas*, 5(2), 164–175. <https://doi.org/10.52655/khg.v5i2.59>

- Sultoni, M. R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(8), 1–18. [mhmmdsltn10@gmail.com](mailto:mhmmdsltn10@gmail.com)
- Susanto, C., Arini, P. U., & Yuntina, Dewi Lily, Panatap Soehaditama, Josua, N. (2024). Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.38035/jim.v3i1.504>