PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BIRO SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR SEKRETARIAT JENDERAL DPR RI

Virgie Haifa[1], Ety Nurhayaty[2]

[1,2]*Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta*
E-mail : haifavirgie@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Optimalisasi kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya disiplin kerja dan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Sumber Daya Manusia Aparatur Sekretariat Jenderal DPR RI, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus (sampel total) dengan melibatkan 55 pegawai sebagai responden penelitian. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda yang didahului dengan uji kualitas data dan uji asumsi klasik menggunakan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, peningkatan disiplin kerja yang didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Biro Sumber Daya Manusia Aparatur Sekretariat Jenderal DPR RI.

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

ABSTRACT

Employee performance is one of the key factors in supporting the achievement of organizational goals. Performance optimization is influenced by various factors, including work discipline and the work environment. This study aims to examine the effect of work discipline and the work environment on employee performance at the Bureau of Human Resources of the Secretariat General of the House of Representatives of the Republic of Indonesia, both partially and simultaneously. This study employed a quantitative method with an associative approach. The sampling technique used was a census (total sampling), involving 55 employees as the research respondents. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression analysis preceded by data quality testing and classical assumption testing with the assistance of SPSS software. The results indicate that work discipline has a positive and significant effect on employee performance. The work environment also has a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, work discipline and the work environment simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. These findings indicate that improving work discipline supported by a conducive work environment plays an important role in enhancing employee performance.

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

PENDAHULUAN

Kemampuan suatu organisasi untuk menjalankan aktivitas usahanya secara optimal tentu didukung oleh sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian yang sangat penting dan tidak terpisahkan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Selain itu, sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting perkembangan sebuah perusahaan. Pada hakikatnya setiap manusia dituntut untuk meningkatkan kualitas pada dirinya guna memacu dalam mencapai tujuan organisasi.

Berangkat dari pentingnya peran sumber daya manusia, kinerja karyawan menjadi salah satu indikator utama dalam menilai keberhasilan suatu organisasi. Menurut Mangkunegara, kinerja ialah tingkat pencapaian hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, yang dapat dinilai berdasarkan aspek kualitas maupun kuantitas pekerjaan (Widodo & Yandi, 2022). Kinerja yang optimal akan mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien, khususnya dalam instansi pemerintahan yang berorientasi pada pelayanan publik. Namun, dalam praktiknya, kinerja karyawan tidak selalu berada pada tingkat yang diharapkan, sehingga diperlukan upaya untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhinya.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku karyawan dalam menaati peraturan, standar, serta prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Penerapan disiplin kerja yang baik dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien, sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja (Syiva et al., 2023). Tingkat disiplin yang tinggi akan mencerminkan tanggung jawab dan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi karena adanya keterlambatan, ketidakhadiran, maupun pelanggaran terhadap aturan yang berlaku.

Kondisi tersebut sejalan dengan fenomena yang terjadi di Biro Sumber Daya Manusia Aparatur Sekretariat Jenderal DPR RI, di mana permasalahan disiplin kerja masih menjadi perhatian. Berdasarkan data Statistik Penjatuhan Hukuman Disiplin ASN sebagaimana tersaji pada Tabel 1, tercatat bahwa dalam kurun waktu tahun 2023 hingga 2025 terdapat total 72 kasus hukuman disiplin yang dijatuhkan kepada pegawai, terdiri atas 43 kasus Hukuman Disiplin Ringan, 22 kasus Hukuman Disiplin Sedang, dan 7 kasus Hukuman Disiplin Berat.

Tabel 1. Data Statistik Penjatuhan Hukuman Disiplin ASN

Tingkat Hukuman	2023	2024	2025	Total
Hukuman Disiplin Ringan	15	12	16	43
Hukuman Disiplin Sedang	2	14	6	22
Hukuman Disiplin Berat	0	4	3	7
Total	**17**	**30**	**25**	**72**

Sumber: Biro SDMA Sekretariat Jenderal DPR RI (2026)

Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa penjatuhan hukuman disiplin kepada pegawai di Biro Sumber Daya Manusia Aparatur Sekretariat Jenderal DPR RI masih terjadi dalam beberapa tahun terakhir. Kondisi ini mengindikasikan bahwa masih terdapat pegawai yang belum sepenuhnya mematuhi peraturan dan ketentuan disiplin yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Keberadaan pelanggaran disiplin yang masih ditemukan dari tahun ke tahun menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja belum sepenuhnya optimal. Padahal, disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, karena tingkat kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas akan berdampak pada efektivitas dan kualitas hasil kerja.

Selain disiplin kerja, lingkungan kerja juga berperan penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Wursanto, seluruh unsur fisik dan psikologis yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi pekerja dapat disebut sebagai lingkungan kerja (Nurhandayani, 2022). Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal serta meningkatkan semangat dan motivasi kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan kinerja karyawan karena menimbulkan rasa tidak nyaman dan kurangnya motivasi dalam bekerja.

Pada Biro Sumber Daya Manusia Aparatur Sekretariat Jenderal DPR RI, lingkungan kerja secara umum telah mendukung pelaksanaan tugas pegawai melalui ketersediaan fasilitas, sarana, serta tata ruang kantor. Namun demikian, masih terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan, seperti keterbatasan kapasitas sebagian ruang kerja yang membuat ruang gerak pegawai kurang leluasa saat aktivitas berlangsung bersamaan, termasuk penataan meja dan kursi yang belum sepenuhnya optimal di beberapa area. Di samping itu, adanya proses renovasi pada beberapa area kerja menyebabkan penyesuaian tata letak ruangan serta perpindahan sementara pegawai ke ruang lain, sehingga menuntut adaptasi terhadap kondisi kerja baru. Meskipun bersifat sementara, kondisi tersebut dapat memengaruhi kenyamanan dan efektivitas kerja, sehingga optimalisasi ruang, penataan fasilitas kerja, serta penyelesaian renovasi menjadi hal penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Selain kondisi fisik, lingkungan kerja nonfisik juga menjadi aspek yang perlu diperhatikan. Perubahan tata letak ruang selama proses renovasi menuntut adanya koordinasi, komunikasi, dan kerja sama yang baik antarpegawai agar pelaksanaan pekerjaan tetap berjalan secara efektif.

Berdasarkan kondisi tersebut, disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan aspek yang perlu mendapatkan perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Apabila kedua aspek tersebut belum dioptimalkan, kondisi tersebut berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, baik dari segi efektivitas, kualitas, maupun produktivitas pelaksanaan pekerjaan, sehingga dapat berdampak pada pencapaian tujuan organisasi.

Temuan dari berbagai penelitian terdahulu turut memperkuat pentingnya pembahasan mengenai disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Beberapa penelitian menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Beberapa kajian terdahulu menemukan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Namun, penelitian lain menunjukkan bahwa salah satu variabel tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan dalam hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa masih diperlukannya penelitian lebih lanjut, terutama yang berkaitan dengan instansi pemerintah.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Biro Sumber Daya Manusia Aparatur Sekretariat Jenderal DPR RI, pentingnya peran disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam mendukung kinerja pegawai, serta adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu, penelitian ini perlu dilakukan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Sumber Daya Manusia Aparatur Sekretariat

Jenderal DPR RI; (2) apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Sumber Daya Manusia Aparatur Sekretariat Jenderal DPR RI; dan (3) apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Sumber Daya Manusia Aparatur Sekretariat Jenderal DPR RI. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan.

Berdasarkan kajian teoretis dan temuan terdahulu, dirumuskan tiga hipotesis, yaitu Ha1: Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Sumber Daya Manusia Aparatur Sekretariat Jenderal DPR RI. Ha2: Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Sumber Daya Manusia Aparatur Sekretariat Jenderal DPR RI. Ha3 : Diduga disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Sumber Daya Manusia Aparatur Sekretariat Jenderal DPR RI.

METODE

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif asosiatif. Pengukuran variabel dalam penelitian ini dilakukan melalui angket atau daftar pernyataan dengan menggunakan skala Likert. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen serta kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Penelitian ini dilaksanakan pada Biro Sumber Daya Manusia Aparatur Sekretariat Jenderal DPR RI. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Biro Sumber Daya Manusia Aparatur Sekretariat Jenderal DPR RI yang berjumlah 55 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah nonprobability sampling dengan metode sensus atau sampel total, sehingga seluruh populasi yang berjumlah 55 orang dijadikan sebagai sampel penelitian.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dengan bantuan program SPSS versi 26. Analisis yang digunakan meliputi uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji linearitas, dan uji heteroskedastisitas. Data kuesioner yang berskala ordinal terlebih dahulu ditransformasikan menjadi data interval menggunakan Method of Successive Interval (MSI). Selanjutnya dilakukan analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis yang meliputi uji koefisien determinasi, uji simultan (uji F), dan uji parsial (uji t).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada tingkat signifikan 5% dengan degree of freedom (df) sebesar n – 2 = 55 – 2 = 53, sehingga didapatkan r

tabel sebesar 0,266. Pernyataan dikatakan valid jika r hitung lebih besar daripada r tabel. Hasil uji validitas disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas (r hitung)

Pernyataan	Disiplin Kerja (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Kinerja Pegawai (Y)
P1	0,361	0,475	0,646
P2	0,439	0,310	0,561
P3	0,335	0,455	0,567
P4	0,376	0,620	0,567
P5	0,466	0,599	0,554
P6	0,362	0,470	0,477
P7	0,566	0,521	0,464
P8	0,590	0,688	0,467
P9	0,562	0,532	0,684
P10	0,639	0,473	0,540
Keterangan (r tabel = 0,266)	**Valid**	**Valid**	**Valid**

Sumber: SPSS data diolah penulis (2026)

Berdasarkan hasil pengujian validitas, diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel, yaitu sebesar 0,266 pada taraf signifikansi 5%. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan kuesioner yang digunakan telah memenuhi salah satu persyaratan sebagai instrumen penelitian yang baik, sehingga layak digunakan untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam proses analisis lebih lanjut.

Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai konsistensi internal instrumen penelitian, dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha dengan bantuan IBM SPSS Statistics versi 26. Instrumen dinyatakan memenuhi kriteria reliabilitas apabila nilai Cronbach's Alpha melebihi 0,60. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,61	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,69	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,74	0,60	Reliabel

Sumber: SPSS data diolah penulis (2026)

Seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,60, sehingga dapat dinyatakan reliabel. Variabel disiplin kerja memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,608, variabel lingkungan kerja sebesar 0,690, dan variabel kinerja pegawai sebesar 0,743. Terpenuhinya kriteria reliabilitas pada seluruh variabel menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat keandalan yang baik, sehingga data yang dihasilkan dapat dipercaya untuk menggambarkan kondisi variabel yang diteliti.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi dalam penelitian memenuhi syarat kelayakan secara statistik. **Uji normalitas** dilakukan untuk menilai apakah residual dari model regresi memiliki sebaran yang mengikuti distribusi normal, menggunakan analisis grafik (histogram dan normal probability plot) serta uji statistik One-Sample Kolmogorov-Smirnov. Berdasarkan gambar histogram, pola distribusi data membentuk kurva menyerupai lonceng dan penyebaran data residual mengikuti pola distribusi normal. Selanjutnya, pada grafik normal P-Plot, titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga asumsi normalitas telah terpenuhi. Hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov

Keterangan	Unstandardized Residual
N	55
Normal Parameters: Mean	0,0000000
Normal Parameters: Std. Deviation	2,99318398
Most Extreme Differences: Absolute	0,062
Most Extreme Differences: Positive	0,043
Most Extreme Differences: Negative	-0,062
Test Statistic	0,062
Asymp. Sig. (2-tailed)	**0,200**

Sumber: SPSS data diolah penulis (2026)

Diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 (0,200 > 0,05), dengan nilai Test Statistic sebesar 0,062. Hasil tersebut menunjukkan bahwa residual penelitian berdistribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi dan model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengevaluasi kestabilan varians residual pada seluruh data pengamatan melalui grafik scatter plot. Penyebaran titik-titik residual tampak acak dan tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar secara merata baik di atas maupun di bawah garis nol. Pola penyebaran yang acak ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas.

Uji multikolinearitas dilakukan menggunakan indikator Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF); tidak terjadi multikolinearitas jika VIF < 10 dan Tolerance > 0,10. Hasilnya disajikan pada Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Disiplin Kerja (X1)	0,505	1,982
Lingkungan Kerja (X2)	0,505	1,982

Sumber: SPSS data diolah penulis (2026)

Variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) masing-masing memiliki nilai tolerance sebesar 0,505 yang lebih besar dari 0,10 serta nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,982 yang lebih kecil dari 10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Pengujian Hipotesis

Uji parsial (uji t) dan koefisien regresi. Uji parsial bertujuan untuk mengidentifikasi apakah setiap variabel bebas secara individual memberikan kontribusi yang signifikan dalam model regresi. Jika t hitung > t tabel dan nilai Sig. kurang dari 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Hasil analisis regresi linear berganda disajikan pada Tabel 9.

Tabel 9. Hasil Uji Parsial (Uji t) dan Koefisien Regresi (Variabel Dependen: Kinerja Pegawai)

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	1,326	3,156		0,420	0,676
Disiplin Kerja (X1)	0,643	0,143	0,552	4,511	0,000
Lingkungan Kerja (X2)	0,299	0,129	0,284	2,318	0,024

Sumber: SPSS data diolah penulis (2026)

Nilai t tabel dengan tingkat signifikansi α = 0,05 dan jumlah sampel 55 diperoleh sebesar 2,006. Variabel disiplin kerja (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05) dan memiliki nilai t hitung sebesar 4,511 lebih besar dari t tabel sebesar 2,006 (4,511 > 2,006). Selain itu, nilai koefisien regresi sebesar 0,643 menunjukkan arah hubungan yang positif. Dengan demikian, hipotesis nol (H01) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha1) diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,024 lebih kecil dari 0,05 (0,024 < 0,05) dan memiliki nilai t hitung sebesar 2,318 lebih besar dari t tabel sebesar 2,006 (2,318 > 2,006). Selain itu, nilai koefisien regresi sebesar 0,299 menunjukkan arah hubungan yang positif. Dengan demikian, hipotesis nol (H02) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha2) diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 9, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1{,}326 + 0{,}643X_1 + 0{,}299X_2$$

Nilai konstanta (α) sebesar 1,326 menunjukkan bahwa apabila variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) bernilai 0, maka nilai kinerja pegawai (Y) diperkirakan sebesar 1,326. Koefisien regresi disiplin kerja (X1) sebesar 0,643 bernilai positif, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,643 dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien regresi lingkungan kerja (X2) sebesar 0,299 bernilai positif, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,299 dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji simultan (uji F). Uji simultan dilakukan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika F hitung > F tabel dan nilai Sig. kurang dari 0,05, H0 ditolak dan Ha diterima. Hasilnya disajikan pada Tabel 10.

Tabel 10. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	745,845	2	372,922	40,083	0,000
Residual	483,794	52	9,304		
Total	1229,639	54			

Sumber: SPSS data diolah penulis (2026). Variabel dependen: Kinerja Pegawai (Y); prediktor: Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2)

Untuk menentukan nilai F tabel dengan tingkat signifikansi α = 0,05 digunakan derajat kebebasan df1 = k = 2 dan df2 = n – k – 1 = (55 – 2 – 1) = 52, sehingga diperoleh nilai F tabel sebesar 3,18. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05) dan nilai F hitung sebesar 40,083 lebih besar dari F tabel sebesar 3,18 (40,083 > 3,18). Dengan demikian, hipotesis nol (H03) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha3) diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Selain itu, berdasarkan hasil koefisien regresi yang bernilai positif pada masing-masing variabel independen, pengaruh yang diberikan bersifat positif, yang berarti peningkatan disiplin kerja dan lingkungan kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai.

Uji koefisien determinasi. Hasil perhitungan koefisien determinasi parsial dengan rumus Kd = β × zero order × 100% disajikan pada Tabel 11.

Tabel 11. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi Parsial

Variabel Independen	Beta	Zero Order	Beta × Zero Order	%
Disiplin Kerja (X1)	0,552	0,752	0,416	41,6%
Lingkungan Kerja (X2)	0,284	0,673	0,191	19,1%
Total				**60,7%**

Sumber: SPSS data diolah penulis (2026)

Variabel disiplin kerja (X1) memiliki nilai koefisien determinasi parsial sebesar 41,6%, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 41,6% terhadap kinerja pegawai (Y). Sementara itu, variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai koefisien determinasi parsial sebesar 19,1%. Dengan demikian, disiplin kerja memiliki kontribusi pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan lingkungan kerja. Pada uji koefisien determinasi simultan diperoleh nilai R sebesar 0,779, R Square sebesar 0,607, dan Adjusted R Square sebesar 0,591 (Standard Error of the Estimate 3,05020). Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 60,7%, sedangkan sisanya sebesar 39,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji parsial membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi parsial sebesar 41,6%. Temuan ini berarti setiap peningkatan disiplin kerja akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai dengan asumsi variabel lain dalam model tetap. Disiplin kerja menjadi variabel dengan kontribusi terbesar dalam penelitian ini, yang dapat dipahami mengingat karakteristik instansi pemerintah yang diatur ketat oleh regulasi kedisiplinan Aparatur Sipil Negara beserta mekanisme sanksinya.

Temuan tersebut diperkuat oleh hasil deskripsi jawaban responden. Pernyataan mengenai pemanfaatan waktu kerja untuk menyelesaikan pekerjaan memperoleh skor rata-rata tertinggi, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah menerapkan disiplin dalam penggunaan waktu kerja. Pernyataan mengenai upaya menghindari keterlambatan kehadiran mencerminkan kesadaran pegawai untuk hadir tepat waktu sesuai ketentuan yang berlaku, sedangkan pernyataan mengenai kepatuhan terhadap prosedur perizinan menunjukkan ketaatan pegawai terhadap aturan organisasi. Kemampuan mengelola waktu secara efektif, menjaga ketepatan waktu kehadiran,

serta mematuhi prosedur perizinan menjadi faktor yang mendukung tercapainya kinerja yang optimal.

Temuan penelitian ini memiliki kesesuaian dengan hasil penelitian oleh (Wulandari & Saputro, 2026) dan (Sangapan et al., 2025) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut memperkuat temuan pada penelitian ini bahwa peningkatan disiplin kerja pegawai di Biro Sumber Daya Manusia Aparatur Sekretariat Jenderal DPR RI, seperti kepatuhan terhadap jam kerja, pemanfaatan waktu kerja secara efektif, dan ketaatan terhadap peraturan yang berlaku, berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji parsial membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi parsial sebesar 41,6%. Temuan ini berarti setiap peningkatan disiplin kerja akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai dengan asumsi variabel lain dalam model tetap. Disiplin kerja menjadi variabel dengan kontribusi terbesar dalam penelitian ini, yang dapat dipahami mengingat karakteristik instansi pemerintah yang diatur ketat oleh regulasi kedisiplinan Aparatur Sipil Negara beserta mekanisme sanksinya.

Temuan tersebut diperkuat oleh hasil deskripsi jawaban responden. Pernyataan mengenai pemanfaatan waktu kerja untuk menyelesaikan pekerjaan memperoleh skor rata-rata tertinggi, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah menerapkan disiplin dalam penggunaan waktu kerja. Pernyataan mengenai upaya menghindari keterlambatan kehadiran mencerminkan kesadaran pegawai untuk hadir tepat waktu sesuai ketentuan yang berlaku, sedangkan pernyataan mengenai kepatuhan terhadap prosedur perizinan menunjukkan ketaatan pegawai terhadap aturan organisasi. Kemampuan mengelola waktu secara efektif, menjaga ketepatan waktu kehadiran, serta mematuhi prosedur perizinan menjadi faktor yang mendukung tercapainya kinerja yang optimal.

Konsistensi hasil penelitian ini dengan penelitian terdahulu memperkuat argumentasi mengenai pentingnya lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Kusuma et al., 2023) dan (Veritia et al., 2023) juga membuktikan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kesamaan temuan tersebut menunjukkan bahwa kualitas lingkungan kerja merupakan salah satu determinan yang berperan dalam mendorong tercapainya kinerja yang optimal.

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Secara simultan, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 60,7%. Besarnya nilai tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel merupakan determinan yang kuat bagi kinerja pegawai pada instansi yang diteliti. Pengaruh tersebut tercermin pula dari hasil kuesioner variabel kinerja, khususnya pada pernyataan mengenai pemeriksaan kembali hasil pekerjaan sebelum diserahkan yang memperoleh nilai rata-rata tertinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa tingkat ketelitian pegawai sudah sangat baik dan menjadi salah satu bentuk nyata dari kinerja yang optimal. Pernyataan mengenai kemampuan mengarahkan dan bekerja sama dengan rekan kerja menunjukkan adanya koordinasi dan kolaborasi yang efektif, sedangkan pernyataan mengenai kejujuran dalam melaksanakan pekerjaan mencerminkan tingginya integritas pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Temuan ini selaras dengan bukti empiris pada penelitian Anggraini et al. (2024) dan Becham et al. (2025) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta konsisten dengan Caraka dan Azis (2024) dan Farhan dan Indriyaningrum (2023). Hasil ini mengandung implikasi praktis bahwa upaya peningkatan kinerja pegawai sebaiknya dilakukan secara terintegrasi. Penegakan disiplin tanpa dukungan lingkungan kerja yang kondusif berisiko menimbulkan kepatuhan yang bersifat formalitas, sedangkan lingkungan kerja yang nyaman tanpa disertai kedisiplinan yang konsisten tidak akan menghasilkan produktivitas yang optimal. Adapun sisa 39,3% variasi kinerja yang tidak dijelaskan oleh model mengindikasikan adanya faktor lain yang turut berperan, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, maupun kompetensi pegawai (Novitasari, 2024; Hasanah et al., 2026).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan terhadap pegawai Biro Sumber Daya Manusia Aparatur Sekretariat Jenderal DPR RI, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 4,511 yang lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 2,006 (4,511 > 2,006) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan demikian Ha1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa peningkatan disiplin kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,318 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,006 (2,318 > 2,006) serta nilai signifikansi sebesar 0,024 yang lebih kecil dari 0,05 (0,024 < 0,05). Dengan demikian Ha2 diterima, sehingga semakin baik lingkungan kerja maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.
3. Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan oleh nilai F hitung sebesar 40,083 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,18 (40,083 > 3,18) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan demikian Ha3 diterima, yang berarti bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Biro Sumber Daya Manusia Aparatur Sekretariat Jenderal DPR RI.

Adapun saran Berdasarkan simpulan tersebut, instansi disarankan meningkatkan kesadaran pegawai dalam memanfaatkan jam kerja secara optimal melalui sosialisasi mengenai pentingnya disiplin waktu, pemberian arahan berkala oleh atasan, serta pengawasan yang lebih konsisten terhadap pelaksanaan jam kerja. Pada aspek lingkungan kerja, instansi disarankan meminimalkan sumber kebisingan melalui penggunaan material atau panel peredam suara pada area yang berdekatan dengan sumber kebisingan, penataan ruang kerja yang lebih efektif, penyediaan ruang khusus untuk diskusi atau rapat, penerapan etika menjaga volume percakapan, serta perawatan rutin peralatan kantor. Untuk mendorong kreativitas pegawai, pimpinan dapat membuka forum penyampaian ide secara berkala dan memberikan apresiasi atas usulan yang meningkatkan efektivitas kerja.

Keterbatasan penelitian ini terletak pada cakupan objek yang hanya meliputi satu biro pada satu instansi serta penggunaan dua variabel bebas, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi secara luas. Peneliti selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, atau kompetensi pegawai,

memperluas objek penelitian ke instansi pemerintah maupun organisasi sektor swasta lainnya, serta mempertimbangkan penggunaan metode campuran atau wawancara mendalam agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Afrianti, F., & Oktawahyudi, I. (2022). Pengaruh Kualitas Produk, Harga dan Citra Merek Terhadap Keputusan Pembelian Pipa Merek Trilliun pada Toko Fria Bangunan Hiang Kabupaten Kerinci. Jurnal Indonesia Sosial Sains, 3(1), 152–166. https://doi.org/10.36418/jiss.v3i1.528

Anggraini, F. D., Aprianti, Setyawati, V. A. V., & Hartanto, A. A. (2022). Pembelajaran statistika menggunakan software SPSS untuk uji validitas dan reliabilitas. Jurnal Basicedu, 6(4), 6491–6504. https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i4.3206

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, 2(1), 49–58. https://doi.org/10.38035/jkmt.v2i1.129

Becham, D., Siregar, Z. M. E., & Hutagaol, A. S. R. (2025). Pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinas perpustakaan. Jurnal Minfo Polgan, 14, 312–325. https://doi.org/10.33395/jmp.v14i1.14720

Fairuzsyifa, A. I., & Nugroho, Y. S. (2024). Analisis regresi linier berganda pengaruh minat calon mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Surakarta menggunakan Python. Jurnal Informatika Polinema, 10(2), 265–272. https://pdfs.semanticscholar.org/fcbe/3029a9aa4337dfb4d751a6d32c70e6ca1e76.pdf

Gea, S. M. F., Harefa, P., Lase, H., & Ndraha, B. A. (2023). Pengaruh sikap dan budaya organisasi terhadap pelayanan publik pada Dinas Perikanan Kota Gunungsitoli. Journal of Social Science Research, 3, 1208–1223. https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/6385/4469

Ghozali, I. (2021). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26 (Edisi ke-10). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hutagaol, K. (2025). Kajian tentang uji asumsi klasik berbantuan SPSS. Jurnal Padegogik, 8(2), 15–28. https://jurnal.unai.edu/jpd/article/view/4173/2711

Kitta, S., Nurhaeda, N., & Idris, M. (2023). Pengaruh kompetensi, pengalaman kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah), 6(1), 297–309. https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.933

Kusuma, B. W., Ferdinand, N., & Sunarsi, D. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat, 2, 6–9. https://doi.org/10.55903/juria.v2i1.30

Murti, D. D. I., Hadi, S., & Restuhadi, F. (2023). Pengaruh interaction quality, perceived performance excellence, dan relationship satisfaction terhadap trust dan loyalty konsumen. Jurnal Agribisnis, 25(2), 284–295. https://doi.org/10.31258/agr.25.2.284-295

Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital (EKOBIL), 1(2), 108–110. https://jurnal.smartindo.org/index.php/ekobil

Retnawati, H., Rafi, I., Aljura, A. N., Apino, E., Rosyada, M. N., Tuanaya, R., Safitri, R., & Widyastuti, P. (2025). Desain penelitian. Yogyakarta: UNY Press.

Rumina, R. (2024). Tehnik pengumpulan data dalam penelitian pendidikan. ILJ: Islamic Learning Journal, 2(1), 157–177. https://pondokjurnal.uwj.ac.id/index.php/ilj/article/view/1489

Sangapan, L. H., Carlos, G. J., & Manurung, A. H. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Inovasi Karyawan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial, 6(2), 974–984. https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i2.4046

Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2023). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Edisi kedua). Bandung: Alfabeta.

Syiva, N., Lestari, R. A., Bagus, E., & Lil, R. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (literature review). Worldview: Jurnal Ekonomi Bisnis dan Sosial Sains, 2(1), 24–35. https://doi.org/10.38156/worldview.v2i1.195

Veritia, V., Sularmi, L., & Hayati, F. A. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Soeka Buana Bekasi. Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business, 6(4), 880–887. https://doi.org/10.37481/sjr.v6i4.749

Widiastana, I. B., & Cipta, W. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas pegawai di Badan Penelitian, Pengembangan dan Inovasi Daerah Kabupaten Buleleng. Bisma: Jurnal Manajemen, 8(3), 602–610. https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/44179

Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: Kompetensi, kompensasi, dan motivasi (Literature review MSDM). Jurnal Ilmu Multidisiplin, 1(1), 1–14. https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1

Wulandari, A., & Saputro, A. H. (2026). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Yayasan Segar Herang Bersama Kabupaten Bandung Barat. Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum, 4(1), 2806–2814. https://doi.org/10.61104/alz.v4i1.3041