

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
KECAMATAN RAMBANG KAPAK TENGAH
KOTA PRABUMULIH**

SKRIPSI



**Gusti Ramanda
2022110067**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH
2026**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
KECAMATAN RAMBANG KAPAK TENGAH
KOTA PRABUMULIH**

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana (SE) Pada Program
Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih



Gusti Ramanda
2022110067

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH
2026**

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
KECAMATAN RAMBANG KAPAK TENGAH
KOTA PRABUMULIH**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana
Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Prabumulih**

Oleh :

Gusti Ramanda

2022110067

Prabumulih, 23 Juni 2026

Pembimbing I

An.

Amandin, S.Pt., M.M
NUPTK.413976666713037

Pembimbing II

Hj.Sri Suparni,S.S.,M.Si.
NUPTK.0162747648230103

Ketua Program Studi Manajemen



H. Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I
NUPTK. 8352757658130193

HALAMAN PERSETUJUAN

Tugas akhir berupa skripsi ini dengan judul “ Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih ” telah dipertahankan di hadapan Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Prabumulih pada tanggal 23 Juni 2026.

Prabumulih, 23 Juni 2026

Tim Penguji Tugas Akhir

Ketua :

Amandin, S.Pt., M.M
NUPTK. 413976666713037

()

Anggota :

1. Hj.Sri Suparni,S.S.,M.Si.
NUPTK. 0162747648230103

()

2. H. Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I
NUPTK. 8352757658130193

()

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Ketua Program Studi Manajemen



Dr.Hj.Desliana,S.E.,M.M
NUPTK. 2544740641230233


H. Zakaria Harahap,S.E.I.,M.H.I
NUPTK. 8352757658130193

PERNYATAAN INTEGRITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Gusti Ramanda

Nim : 2022110067

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa, tugas akhir ini benar-benar merupakan hasil karya saya dan tidak terdapat karya orang lain, apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa tugas akhir ini hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku atas perbuatan tersebut.



Prabumulih , 23 Juni 2026

Yang membuat pernyataan



Gusti Ramanda

NIM. 2022110067

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Semua hal bisa berubah dalam satu hari”

(Arundhati Roy)

Kupersembahkan kepada :

1. Diriku Sendiri (Gusti Ramanda)
2. Orang tua ku tercinta (Bapak Akhmat Riva'i dan Ibu Deti Anarni)
3. Saudara dan saudari ku tersayang (Lusi Noverita dan Bayu Setiawan)
4. Untuk semua keluarga yang tidak bisa aku sebutkan satu per satu
5. Dosen Pembimbing I (Bapak Amandin) dan Dosen Pembimbing II (Ibu Hj. Sri Suparni)
6. Semua ibu/bapak dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
7. Seluruh pegawai Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih
8. Sahabat dan teman seperjuangan 2022
9. Kampus dan almamaterku tercinta

ABSTRAK

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih

Gusti Ramanda, 2022110067, 2026

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja kerja pegawai (Y), baik secara parsial maupun simultan, dengan metode kuantitatif dan sampel sebanyak 55 responden menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,013 < 0,05$ dan t hitung $2,565 > t$ tabel $2,006$. Disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dengan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$ dan t hitung $2,953 > t$ tabel $2,006$. Secara simultan, lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung $19,345 > F$ tabel $3,175$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai Adjusted R Square sebesar $0,405$ menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan $40,5\%$ variasi kinerja pegawai, sedangkan $59,5\%$ lainnya dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian.

Kata Kunci : Lingkungan kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance at the Rambang Kapak Tengah District Office, Prabumulih City

Gusti Ramanda, 2022110067, 2026

This research was conducted at the Rambang Kapak Tengah District Office, Prabumulih City, with the aim of determining the influence of the work environment (X1) and work discipline (X2) on employee performance (Y), both partially and simultaneously, using a quantitative method and a sample of 55 respondents through a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS. The results of the study showed that the work environment (X1) had a positive and significant effect on employee performance (Y), as evidenced by a significance value of $0.013 < 0.05$ and a t-value of $2.565 > t\text{-table value of } 2.006$. Work discipline (X2) also had a positive and significant effect on employee performance (Y), with a significance value of $0.005 < 0.05$ and a t-value of $2.953 > t\text{-table value of } 2.006$. Simultaneously, the work environment (X1) and work discipline (X2) had a significant effect on employee performance (Y). This was evidenced by an F-value of $19.345 > F\text{-table value of } 3.175$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. The Adjusted R Square value of 0.405 indicates that both variables were able to explain $40,5 \%$ of the variation in employee performance, while the remaining 59.5% was influenced by variables outside the scope of this study.

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

KATA PENGANTAR

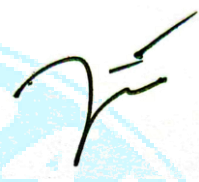
Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih”. Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana strata 1 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih. Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan pada skripsi ini. Dalam penyusunan skripsi ini tentunya telah melibatkan banyak pihak yang ikut membantu. Oleh karena itu, secara khusus saya ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Yuniar Pratiwi, S.Si., M.Si. selaku Rektor Universitas Prabumulih.
2. Ibu Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.
3. Bapak H. Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Prabumulih.
4. Bapak Amandin, S.Pt., M.M sebagai Pembimbing I yang telah sabar dalam memberikan bimbingan dan arahan, serta membantu penulis untuk mengembangkan pemikiran dalam penulisan proposal ini hingga selesai.
5. Ibu Hj. Sri Suparni, S.S.,M.Si. sebagai Pembimbing II yang telah sabar dalam memberikan bimbingan dan arahan serta membantu penulis untuk mengembangkan pemikiran dalam penulisan proposal ini hingga selesai.
6. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen dan Bisnis Universitas Prabumulih.
7. Bapak/Ibu staf administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.
8. Kedua orang tuaku dan semua keluarga yang senantiasa memberikan bantuan demi kesuksesanku.
9. Kepada Bapak Satria Karsa, SE., M.Si. selaku camat dan seluruh staf Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.

10. Serta semua pihak yang tidak dapat ditulis satu-persatu di sini, namun ikut serta membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan sehingga membutuhkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk kesempurnaan skripsi

Prabumulih, 23 Juni 2026


Gusti Ramanda
NIM.2022110067



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
PERNYATAAN INTEGRITAS.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR SINGKATAN.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Batasan Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Teori	7
2.1.1 Lingkungan Kerja	7
2.1.1.1 Jenis Lingkungan Kerja	8
2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	8
2.1.1.3 Indikator Lingkungan Kerja.....	10
2.1.2 Disiplin Kerja.....	11
2.1.2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	12
2.1.2.2 Indikator Disiplin Kerja	13
2.1.3 Kinerja.....	14
2.1.3.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	15
2.1.3.2 Indikator Kinerja.....	16

2.2 Penelitian Terdahulu	17
2.3 Kerangka Pemikiran.....	18
2.4 Hipotesis Penelitian	19
BAB III METODE PENELITIAN	20
3.1 Metode dan Desain Penelitian.....	20
3.1.1 Metode Penelitian	20
3.1.2 Desain Penelitian.....	20
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	21
3.2.1 Lokasi Penelitian.....	21
3.2.2 Waktu penelitian.....	21
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	21
3.3.1 Populasi Penelitian.....	21
3.3.2 Sampel Penelitian.....	21
3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian	22
3.4.1 Variabel Penelitian	22
3.4.2 Operasional Variabel Penelitian	22
3.5 Jenis Data dan Sumber Data	23
3.5.1 Jenis Data	23
3.5.2 Sumber Data.....	23
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	24
3.7 Instrumen Penelitian	25
3.7.1 Uji Validitas.....	25
3.7.2 Uji Reliabilitas	26
3.8 Teknik Analisis Data	26
3.8.1 Uji Asumsi Klasik	26
3.8.1.1 Uji Normalitas.....	27
3.8.1.2 Uji Multikolonearitas	27
3.8.1.3 Uji Heteroskedastisitas.....	27
3.8.2 Regresi Linier Berganda	27
3.9 Uji Hipotesis	28
3.9.1 Pengujian Parsial (Uji t).....	28
3.9.2 Pengujian Simultan (Uji F)	28
3.9.3 Koefisien Determinasi (R^2)	29
BAB IV PEMBAHASAN.....	30
4.1 Gambaran Umum Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah.....	30
4.1.1 Sejarah Singkat	30

4.1.2 Visi Dan Misi Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah.....	30
4.1.3 Struktur Organisasi	31
4.1.4 Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan	31
4.2 Gambaran Umum Karakteristik Responden	33
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	34
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	34
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	35
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pegawai.....	36
4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	36
4.3 Analisis Tanggapan Responden.....	37
4.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja (X_1).....	37
4.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja (X_2)	38
4.3.3 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	39
4.4 Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	40
4.4.1 Uji Validitas.....	40
4.4.2 Uji Reliabilitas	42
4.5 Uji Asumsi Klasik.....	43
4.5.1 Uji Normalitas.....	43
4.5.2 Uji Multikolinearitas	45
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas.....	46
4.6 Uji Analisis Linier Berganda.....	47
4.7 Uji Analisis Koefisien Korelasi.....	48
4.8 Uji Hipotesis	49
4.8.1 Uji Parsial (t).....	49
4.8.2 Uji Simultan (F)	50
4.8.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	51
4.9 Pembahasan Hasil Penelitian	51
4.9.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	52
4.9.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	52
4.9.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ...	53
BAB V PENUTUP.....	54
5.1 Kesimpulan	54
5.2 Saran	54
DAFTAR PUSTAKA.....	56
LAMPIRAN.....	58

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil Penelitiann Terdahulu	17
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	23
Tabel 3.2 Skor Skala Likert.....	25
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	34
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	35
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	35
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pegawai.....	36
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	36
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja.....	37
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja.....	38
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai	39
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	41
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	41
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai.....	41
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas	42
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas.....	45
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas.....	45
Tabel 4.15 Hasil Uji Analisis Linier Berganda.....	47
Tabel 4.16 Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi.....	48
Tabel 4.17 Hasil Uji Parsial (t).....	49
Tabel 4.18 Hasil Uji Simultan (F).....	50
Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	18
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah.....	31
Gambar 4.2 Grafik P-Plot Uji Normalitas.....	44
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	46



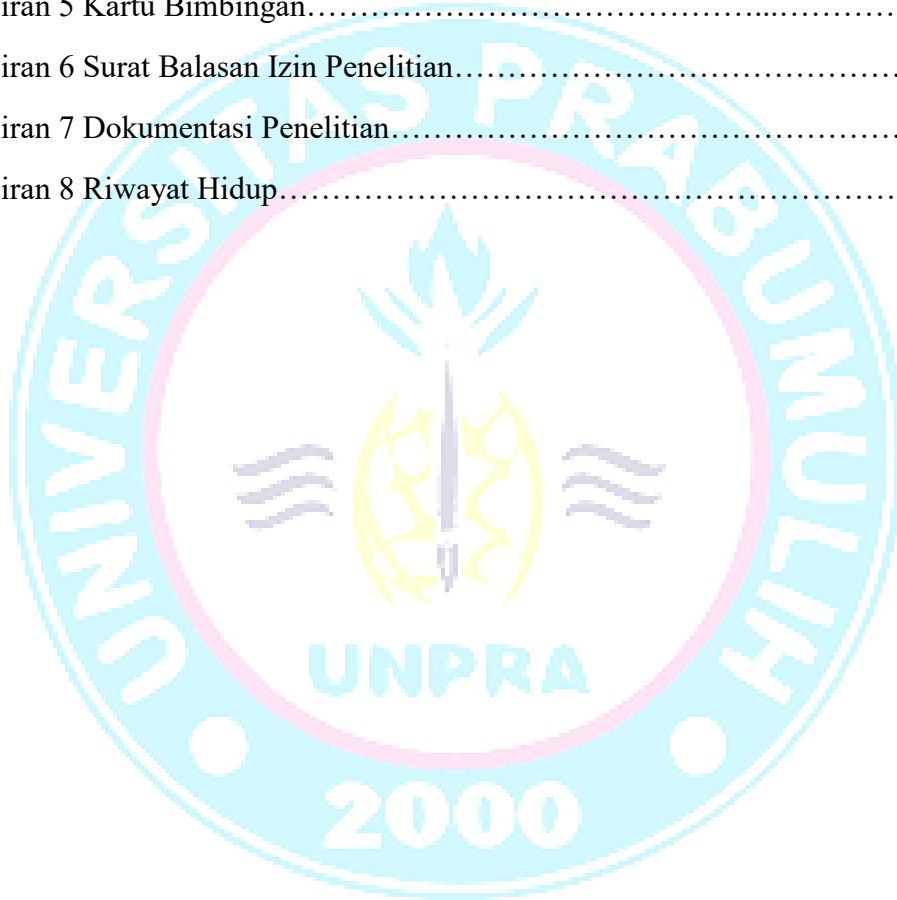
DAFTAR SINGKATAN

Singkatan	Kepanjangan
SDM	: Sumber Daya Manusia
OPD	: Organisasi Perangkat Daerah
PNS	: Pegawai Negeri Sipil
PPPK	: Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja
PPM	: Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat
SPSS	: <i>Statistical Package for Social Science</i>
SOP	: Standar Operasional Prosedur
VIF	: <i>Variance Inflation Factor</i>



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	59
Lampiran 2 Tabulasi Data Responden.....	64
Lampiran 3 Hasil Analisis SPSS.....	69
Lampiran 4 Tabel Distribusi Statistik.....	76
Lampiran 5 Kartu Bimbingan.....	81
Lampiran 6 Surat Balasan Izin Penelitian.....	90
Lampiran 7 Dokumentasi Penelitian.....	91
Lampiran 8 Riwayat Hidup.....	92



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemampuan suatu organisasi dalam menjalankan kegiatan usahanya secara optimal tentunya didukung dari modal kerja yang dimiliki organisasi. Salah satu modal kerja dari suatu organisasi yaitu sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun organisasi. Lingkungan kerja yang sesuai dapat berdampak positif bagi pegawai maupun organisasi, sebaliknya lingkungan kerja yang buruk berdampak kurangnya produktivitas dan rasa tidak nyaman apabila terlalu lama di organisasi. Di banyak negara, termasuk Indonesia, lingkungan kerja yang buruk seperti fasilitas yang tidak memadai, stres kerja tinggi, atau hubungan antar pegawai yang tidak harmonis dapat menimbulkan masalah sosial seperti penurunan produktivitas, *burnout*, dan ketidakpuasan kerja. Hal ini sering kali berkontribusi pada isu sosial lebih luas, seperti peningkatan pengangguran, ketimpangan sosial, dan penurunan kualitas pelayanan publik. Selain itu, disiplin kerja yang rendah dianggap sebagai masalah sosial karena mencerminkan kurangnya tanggung jawab individu terhadap norma etika dan aturan organisasi, yang dapat memperburuk masalah seperti korupsi, inefisiensi birokrasi, dan ketidakadilan sosial.

Tantangan di sektor pemerintah daerah di Indonesia, khususnya di Sumatera Selatan tempat Kota Prabumulih berada. Di daerah-daerah seperti ini, lingkungan kerja di kantor-kantor pemerintah sering kali dipengaruhi oleh keterbatasan infrastruktur, seperti gedung kantor yang tua atau kurangnya fasilitas kesehatan dan kenyamanan, yang dapat menimbulkan masalah sosial seperti migrasi pegawai ke sektor swasta, rendahnya motivasi kerja, dan penurunan kualitas pelayanan publik. Disiplin kerja yang lemah, seperti absensi tinggi atau pelanggaran aturan, sering kali menjadi isu sosial karena berkontribusi pada inefisiensi administrasi daerah, yang berdampak pada masyarakat seperti keterlambatan pelayanan administrasi peningkatan keluhan masyarakat, dan potensi konflik sosial.

Menurut Jumady (Wahyuni et al., 2023) Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja pegawai agar dalam pelaksanaan tugasnya dapat di kerjakan secara optimal, sehat, aman dan kenyamanan terjaga. Banyaknya kegiatan yang dilakukan pegawai didalam kantor dapat mempertimbangkan kenyamanan lingkungan, apabila pegawai merasa nyaman ditempat kerja tentu saja semakin banyak kegiatan yang akan dilakukan pegawai didalam kantor, misalnya makan siang di ruang kantor, lebih memilih melakukan istirahat didalam kantor dari pada jalan keluar kantor hanya untuk keluar melihat udara segar, dan itu akan mempengaruhi pekerjaan pegawai jadi lebih baik karena merasa kantor adalah tempat yang lebih nyaman untuk bekerja, berbicara dengan teman, sehingga timbul rasa loyalitas pegawai terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif menjadikan pegawai merasa betah berada di ruangan dan serasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja pegawai tersebut maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Adanya lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan dorongan untuk bekerja dengan sungguh –sungguh kepada pegawai, sehingga dapat memberikan prestasi kerja terhadap pencapaian tujuan. Maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan mendukung kinerja pegawai yang baik.

Selain hal tersebut, yang mempengaruhi kinerja pegawai tentunya hal ini tidak lepas dari kata disiplin, sebagaimana yang kita pahami bahwa disiplin adalah bentuk dari taat dan patuh pada aturan, untuk itu dalam meningkatkan kinerja pegawai disiplin sangat penting, karena timbulnya sikap disiplin berasal dari diri setiap pegawai itu sendiri. Disiplin pada tempat kerja tentunya akan memberikan keuntungan pada organisasi dan kunci keberhasilan suatu organisasi karena telah mengembangkan SDM yang baik. Menurut Simamora (Budiono & Abidin, 2023) istilah "disiplin" berasal dari kata "*discipline*", yang mengacu pada petunjuk atau pengajaran dalam etika, budaya, dan pembentukan karakter. Penerapan disiplin kerja bermanfaat dalam mendidik para pegawai untuk mematuhi dan menaati peraturan, maupun kebijakan yang ada di organisasi. Sehingga disiplin kerja sangat penting untuk ditegakan dalam organisasi. Disiplin

kerja seorang pegawai juga dapat dilihat dari kehadiran dalam bekerja, pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Selain itu selama jam kerja pegawai tidak akan mencuri-curi waktu untuk melakukan hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (Andila & Suarmanayasa, 2025) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor- faktor dari dalam dirinya sendiri maupun dari luar. Faktor dari dalam dirinya sendiri adalah pengetahuan, keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi kerja, kepribadian, sikap, dan perilaku yang mempunyai pengaruh pada kinerja. Faktor dari luar dirinya antara lain gaya kepemimpinan atasan, hubungan antar pegawai, dan lingkungan kerja tempat pegawai bekerja. Kinerja yang baik tidak lepas dari kerja sama antara atasan dan bawahan dalam menjalin hubungan kerja dan memberikan motivasi kepada pegawai agar terciptanya suasana kerja yang harmonis dan disamping itu kepemimpinan atasan di dalam sebuah organisasi juga menjadi salah satu faktor keberhasilan suatu organisasi. Adanya suatu sistem kepemimpinan yang baik akan sangat berpengaruh dalam proses pelaksanaan kegiatan dalam organisasi terutama masalah kinerja. Karena sikap seorang pemimpin merupakan suatu bentuk pencegahan untuk mengantisipasi kinerja pegawai yang buruk sehingga kinerja suatu organisasi dapat menjadi lebih baik lagi.

Sebagai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih adalah lembaga pemerintah yang bergerak di bidang jasa dan pelayanan bagi masyarakat dalam rangka mewujudkan visi dan misinya. Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih memiliki nilai dasar dan keyakinan dasar yang merupakan budaya kerja dan menjadi pijakan, pegangan, pedoman bagi masyarakat, unit kerja manajemen, unit kerja pelayanan atau operasional dan seluruh pegawai dalam melakukan tugas pokok dan fungsinya. Berdasarkan observasi lapangan yang dilakukan pada kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih sampai saat ini masih perlu peningkatan, terutama

dalam penyediaan sarana dan prasarana kantor yang masih belum memadai sebagai pendukung pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sehingga akan menghambat aktivitas kerja, karena ada fasilitas yang perlu ditingkatkan. Adapun beberapa sarana dan prasarana yang perlu dilengkapi serti *AC*, Komputer, *WiFi* dan *Mebeuleur*. Untuk itu seluruh pegawai Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih masih perlu ditingkatkan.

Di sisi lain kinerja pegawai di Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi serta berbagai kegiatan pembangunan tampaknya belum optimal. Diketahui dari respon para pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan masih perlu ditingkatkan terutama dalam hal penyelesaian tugas-tugas selalu telat, tingkat kehadiran pegawai dalam melaksanakan tugas masih rendah, tanggung jawab masih kurang, serta tingkat kehadiran dalam melaksanakan Apel juga kurang.

Berdasarkan uraian di atas tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas terdapat perumusan masalah yang diambil yaitu :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih ?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih ?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh informasi data dan informasi yang tepat.

Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih
2. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, manfaat yang diterapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
Hasil penelitian ini dapat berguna untuk memperkaya literatur tentang hubungan antara lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan, khususnya di tingkat kecamatan.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Instansi : Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah dalam meningkatkan kualitas antara lingkungan kerja dan disiplin kerja.
 - b. Bagi Pegawai : Hasil penelitian ini dapat membantu pegawai untuk memahami bagaimana peran mereka dalam berkontribusi terhadap kinerja instansi.
 - c. Bagi Peneliti Selanjutnya : Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian – penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia.

1.5 Batasan Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis membatasi ruang lingkup kajian agar pembahasan lebih terarah dan tidak melebar. Penelitian hanya memfokuskan pada

dua variabel independen, yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja, serta satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang dimaksud mencakup kondisi fisik seperti pencahayaan, sirkulasi udara, kebersihan, tata ruang, dan keamanan, serta kondisi non fisik seperti hubungan kerja antar pegawai dan kenyamanan psikologis. Disiplin kerja dibatasi pada aspek ketepatan waktu, ketaatan terhadap peraturan, tanggung jawab, serta kepatuhan pada prosedur kerja yang berlaku di kantor. Objek penelitian ini dibatasi hanya pada pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih, baik pegawai tetap maupun honorer yang aktif pada saat penelitian dilakukan. Penelitian ini hanya mengkaji pengaruh langsung lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai tanpa membahas variabel lain seperti motivasi, kompensasi, gaya kepemimpinan, atau faktor eksternal lainnya. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner sehingga penilaian kinerja pegawai yang digunakan terbatas pada persepsi responden, bukan berdasarkan evaluasi kinerja formal instansi. Selain itu, penelitian ini hanya mencakup kondisi organisasi dalam periode waktu penelitian yang telah ditentukan, sehingga hasil penelitian menggambarkan keadaan pada waktu tersebut dan tidak dimaksudkan untuk menilai perkembangan jangka panjang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori

2.1.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Estiana (Anggraini et al., 2024) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Hermawan (Jumani et al., 2024) lingkungan kerja adalah lingkungan fisik dimana pegawai bekerja dan yang dapat mempengaruhi produktivitas, keselamatan dan kualitas kehidupan kerja pegawai. Menurut Basirun (Desiyani et al., 2025) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil yang maksimal, dimana lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam penyelesaian tugas yang bebakan kepada pegawai guna meningkatkan kerja pegawai dalam suatu instansi. Menurut Sutisna (Desiyani et al., 2025) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengakuan dan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Sedarmayanti (Sanaba et al., 2022) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Reksohadipradjo & Gitosudarmo (Sanaba et al., 2022) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Berdasarkan definisi pendapat para ahli di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah seluruh kondisi dan berbagai aspek yang berada di sekitar pegawai di tempat kerja, yang berhubungan langsung dengan aktivitas mereka serta berpengaruh terhadap cara mereka menjalankan tugas-tugas

yang menjadi tanggung jawabnya. Lingkungan kerja mencakup faktor-faktor fisik maupun non fisik yang mampu mendukung ataupun menghambat kinerja pegawai.

2.1.1.1 Jenis Lingkungan Kerja

Dalam suatu organisasi, lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan motivasi, kenyamanan serta tingkat produktivitas pegawai. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup kondisi fisik yang secara langsung dapat dirasakan, tetapi juga aspek-aspek non fisik yang mempengaruhi suasana psikologis dalam bekerja. Kedua aspek tersebut saling berkaitan dan berkontribusi terhadap efektivitas pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Sedarmayanti (Sanaba et al., 2022) mengklasifikasikan lingkungan kerja ke dalam dua kategori, antara lain:

1. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan fisik di tempat kerja sangat penting bagi kinerja, kepuasan, hubungan sosial pegawai dan kesehatan pegawai.
2. Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan serta hubungan antar sesama pegawai.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja merupakan berbagai elemen yang berperan dalam membentuk suasana serta kondisi ditempat kerja sehingga dapat mempengaruhi perilaku, kenyamanan, hingga kinerja pegawai. Adapun faktor yang menjadi pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik menurut Santoso & Rijanti (Fikri et al., 2025), sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik

a. Suhu

Untuk memaksimalkan produktivitas, sangatlah penting menciptakan lingkungan kerja dengan suhu yang diatur dengan benar yang mana sesuai dengan rentang nyaman yang bisa diterima oleh setiap orang.

b. Kebisingan

Temuan penelitian mengenai suara mengindikasikan bahwa berbagai suara yang bersifat konstan dan bisa diprediksi tidak berdampak buruk terhadap produktivitas kerja. Sebaliknya, berbagai suara yang tidak terduga justru berdampak negatif serta menjadi pengganggu konsentrasi para pegawai.

c. Penerangan

Lingkungan kerja yang kurang pencahayaan dapat menyebabkan kelelahan dan ketegangan pada mata. Penyediaan pencahayaan yang memadai dan berkualitas akan sangat mendukung produktivitas dan kenyamanan para pekerja dalam menjalankan tugas-tugasnya.

d. Mutu udara

Menghirup udara tercemar memberi suatu konsekuensi kesehatan yang merugikan. Dalam lingkungan kerja, polusi udara dapat menimbulkan berbagai gangguan kesehatan pegawai, meliputi sakit kepala, mata perih, kelelahan, serta depresi, yang secara langsung memengaruhi kesejahteraan dan produktivitas individu.

2. Lingkungan kerja *non* fisik

a. Faktor lingkungan sosial.

Latar belakang keluarga, seperti status keluarga, total anggota keluarga, serta tingkatan kesejahteraannya, merupakan aspek lingkungan sosial yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Faktor status sosial.

Semakin tinggi posisi struktural setiap orang, maka semakin besar pula kewenangan serta ruang geraknya pada proses pengambilan keputusan.

c. Faktor hubungan kerja dalam Instansi.

Dalam konteks instansi, terdapat dua jenis hubungan kerja yang mencakup interaksi antar rekan kerja dan komunikasi antara pekerja dengan pimpinan mereka.

d. Sistem informasi hubungan kerja

Dalam sebuah instansi dapat beroperasi dengan efektif melalui komunikasi yang baik antar anggota. Komunikasi yang lancar memungkinkan para pegawai untuk berinteraksi secara mendalam, saling memahami perspektif,

dan menghindari kesalahpahaman yang berpotensi menimbulkan perselisihan.

Berdasarkan pendapat di atas diketahui faktor-faktor yang membentuk lingkungan kerja dapat dilihat dari berbagai aspek. Dari sisi fisik, lingkungan kerja meliputi penerangan yang memadai, ventilasi udara, temperatur atau suhu ruangan, tata ruang, kebersihan, area kantor yang luas, tingkat kebisingan, serta keberadaan fasilitas pendukung seperti musik atau dekorasi yang dapat menciptakan suasana nyaman. Di luar faktor fisik, lingkungan kerja juga dipengaruhi oleh faktor non fisik, seperti hubungan antar pegawai, interaksi dengan atasan, pola komunikasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi.

2.1.1.3 Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mampu menciptakan kondisi yang kondusif agar pegawai dapat bekerja secara optimal, mengacu pada beberapa indikator. Menurut Nabawi (Desiyani et al., 2025) lingkungan kerja memiliki sejumlah indikator, di antaranya:

1. Penerangan

Penerangan merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu kantor karena dapat memperlancar pekerjaan dikantor, apalagi seorang pegawai yang pekerjaannya berkaitan dengan ketatabukuan maka tulisan harus terlihat jelas tanpa terlindungi oleh bayangan. Penerangan yang cukup akan menambah semangat kerja pegawai, karena mereka dapat cepat menyelesaikan tugas-tugasnya, matanya tidak mudah lelah karena cahaya yang terang, dan kesalahan-kesalahan dapat dihindari.

2. Kebersihan

Lingkungan kerja harus bersih dan bebas dari bau tidak sedap, lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan perasaan yang tenang dalam bekerja, sehingga pegawai dapat bekerja dengan sebaik – baiknya.

3. Suhu Udara

Manusia sebagai makhluk hidup lainnya memerlukan udara yang segar dan nyaman. Udara yang segar dan nyaman memiliki komposisi kimia yang baik, dengan suhu dan kelembapan yang tidak mengganggu pernapasan dan kesegaran badan.

4. Kebisingan

Suara bising yang terdengar oleh pegawai dapat mengurangi atau bahkan dapat menghilangkan konsentrasi pegawai, sehingga cepat mendatangkan kelelahan, kekesalan, dan akan mengakibatkan turunya hasil kerja atau efektivitas kerja.

5. Keamanan

Hal yang termasuk dalam keamanan atas barang – barang yang menjadi milik pegawai pada saat pegawai tersebut berada dalam lingkungan kantor. Misalnya sebagian besar dari pegawai kantor datang dengan kendaraan sendiri yaitu, sepeda motor maupun mobil. Pada saat bekerja pegawai yang bersangkutan tidak dapat mengawasi kendaraanya secara langsung. Apabila suatu kantor tidak dapat memberikan fasilitas keamanan yang baik, maka akan menyebabkan semangat dan kegairahan kerja menurun, konsentrasi kurang, dan sebagainya. Akibatnya produktifitas dan efektivitas kerja pegawai kerja menurun.

6. Hubungan antar pegawai

Hubungan antar pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan komunikasi seperti pikiran, perasaan serta lebih bisa bekerja sama dalam melakukan pekerjaan secara bersama – sama. Hal ini bertujuan untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis sesama pegawai sehingga pegawai merasa nyaman, fokus dan mudah dalam melaksanakan tugasnya.

2.1.2 Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu perilaku yang harus ditanamkan pada setiap individu di dalam maupun di luar organisasi, setiap individu harus mau mengikuti atau mentaati segala peraturan-peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya serta bersedia menerima segala konsekuensi apabila melanggar peraturan tersebut. Sehingga lambat laun hal tersebut akan menjadi satu kebiasaan yang bersifat baik dan akan menerap di hati dan jiwanya.

Disiplin kerja menurut Abbas (Palangda et al., 2025) merupakan kemampuan seseorang atau sikap seseorang pegawai dalam suatu organisasi atau instansi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan instansi agar tujuan organisasi atau instansi tersebut tercapai. Menurut Tamba & Husain (Desiyani et al., 2025) disiplin adalah bentuk kesediaan dan sikap

hormat, taat peraturan dalam menjalankan suatu standar operasional untuk tercapainya tujuan instansi yang efektif dan efisien. Sedangkan menurut Fauzi & Fauziah (Desiyani et al., 2025) disiplin kerja merupakan suatu alat untuk mengubah pola pikir dan tingkah laku seseorang agar menjadi lebih baik dan dapat meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan penjelasan di atas mengenai definisi disiplin kerja, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dapat dipahami sebagai sikap mental dan kemampuan seseorang untuk mematuhi aturan, norma, serta ketentuan yang berlaku secara konsisten dalam melaksanakan tugasnya. Disiplin kerja tercermin dalam perilaku yang tertib, teratur, dan berkesinambungan, sehingga individu mampu bekerja sesuai standar tanpa melanggar aturan yang telah ditetapkan.

2.1.2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja menjadi langkah penting untuk mengetahui penyebab meningkat atau menurunnya tingkat kedisiplinan. Menurut Singodimedjo (Saputra & Ali, 2022) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Para pegawai akan mematuhi segala peraturan dan norma-norma yang berlaku, bila pegawai merasa mendapat jaminan balas jasa yang sama dengan dari jerih payahnya yang telah kerjakan bagi organisasi.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi.

Teladan disini merupakan perihal yang krusial, karena dalam lingkungan pekerjaan ini selalu melekat dalam segala aktivitas nya, teladan ini merupakan contoh perilaku yang baik seperti ucapan, perbuatan dan sikap yang bisa dicontohkan oleh manajer atau atasan yang terkait, dengan harapan dapat berdampak baik bagi pegawai lainnya dan untuk organisasi.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan bisa berjalan dalam organisasi, bila tidak ada aturan secara tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Dengan ditemukannya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, seharusnya semua pegawai akan merasa terlindungi, dan didalam hatinya berjanji untuk tidak akan membuat kesalahan yang sama.

5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin.

Dalam setiap aktivitas yang dilakukan oleh organisasi tentu saja perlu adanya pengawasan, untuk mengarahkan pegawai agar dapat menjalankan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan apa yang sudah atur.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai

Seorang pegawai adalah individu yang memiliki perbedaan karakter atau sifat antara satu dengan yang lain. Seorang individu tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, selain itu juga merekamembutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Rasa saling menghormati dan menghargai terhadap sesama pegawai yang ada di organisasi dan juga melakukan komunikasi yang baik dengan menjaga tutur kata yang baik saat berbicara.

2.1.2.2 Indikator Displin Kerja

Disiplin kerja sangat penting bagi pertumbuhan suatu organisasi maupun Institusi. Selain itu sangat penting untuk memotivasi pegawai dalam mendisiplinkan diri mereka sendiri untuk melakukan pekerjaan baik secara individu maupun kelompok. Dengan demikian melalui disiplin kerja akan mampu meningkatkan produktivitas kerja. Adapun indikator-indikator disiplin kerja menurut Lateiner (Malik et al., 2025) indikator utama diantaranya :

1. Kehadiran

Merupakan indikator mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa terlambat masuk kerja.

2. Kepatuhan terhadap peraturan

Pegawai yang mematuhi peraturan kerja tidak akan mengabaikan tata tertib kerja dan akan selalu mengikuti petunjuk kerja yang ditetapkan oleh organisasi.

3. Kepatuhan terhadap standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diberikan.

4. Kewaspadaan yang tinggi

Pegawai dengan kewaspadaan yang tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan barang secara efektif dan efisien.

5. Bekerja secara etis

Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak menghormati masyarakat atau melakukan tindakan yang tidak pantas.

Indikator-indikator pengukuran diatas tersebut akan digunakan sebagai acuan dalam melakukan penelitian di Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih.

2.1.3 Kinerja

Menurut Catur Widayati (Desiyani et al., 2025) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Menurut Asep Sumarsana (Desiyani et al., 2025) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.

Sedangkan menurut Buana (Desiyani et al., 2025) kinerja merupakan kemampuan mencapai persyaratan- persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika instansi atau organisasi, dengan demikian kinerja pegawai dapat memberikan kontribusi bagi instansi tersebut

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan sebagai hasil atau tingkat pencapaian kerja yang diperoleh individu, kelompok, maupun organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang dicapai melalui cara yang sah, sesuai aturan, serta mencerminkan keberhasilan dalam mewujudkan target, tujuan, dan rencana strategis yang telah ditetapkan.

2.1.3.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada dasarnya merupakan berbagai kondisi, kemampuan, dan dorongan yang mempengaruhi tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugasnya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Adhari (Purnama et al., 2024) adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan

Merupakan kemampuan yang diperoleh secara formal, misalnya pendidikan yang diperoleh dibangku sekolah atau diperguruan tinggi dapat mempengaruhi secara langsung kinerja pegawai itu sendiri

2. Motivasi

Motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu pegawai untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus memberikan pujian penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya. Motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas –fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas, sehingga kinerja pegawai lebih meningkat dalam melakukan pekerjaan.

3. Dukungan yang diterima

Dukungan yang diterima merupakan fasilitas – fasilitas yang mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan yang diperlukan dalam pencapaian kinerja secara tidak langsung fasilitas- fasilitas yang terpenuhi tersebut dapat membantu kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut.

4. Keberadaan pekerjaan

Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan yaitu dengan keberadaan pekerjaan yang pemerintah berikan kepada pegawai sehingga dapat ikut mempengaruhi kinerja pegawai, karena pegawai akan merasa puas dan akan timbul kecintaan

pegawai terhadap organisasi dan pekerjaannya, maka kinerja mereka akan baik pula

5. Hubungan mereka dengan organisasi

Hubungan tempat kerja pegawai juga akan mempengaruhi kinerja pegawai secara tidak langsung karena hubungan mereka dengan organisasi kerja yang nyaman dan hubungan yang harmonis antara pegawai yang satu dengan yang lainnya maka akan timbul semangat kerja pegawai yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja pegawai.

2.1.3.2 Indikator Kinerja

Kinerja pegawai merupakan salah satu ukuran utama yang mencerminkan sejauh mana seseorang melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Untuk menilai kinerja secara objektif diperlukan indikator yang dapat menggambarkan hasil kerja yang baik. Adapun indikator kinerja pegawai menurut Asep Sumarsana (Desiyani et al., 2025) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja

Menunjukkan, kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan Instansi.

2. Kuantitas Kerja

Menunjukan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisien dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan organisasi.

3. Tanggung Jawab

Menunjukan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerja Sama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai lain secara vertical baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini akan mengangkat tema “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih”. Untuk melakukan penelitian, diperlukan peninjauan terhadap penelitian-penelitian terkait yang pernah dilakukan sebelumnya.

Tabel 2.1 Hasil Penelitiann Terdahulu

No.	Nama	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	A.Abrar Dirgahayu , Muhsin Wahid dan Abdul Talib Yunus (2025)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Tamalanrea	Metode Kuantitatif	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Lingkungan kerja dan disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2	Nih Putu Regina Andila dan I Nengah Suarmanayasa (2025)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Seririt	Metode Kuantitatif	Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
3	Alfrita Palangda, Jens Batara Marewa, dan Astriwati Biringkanae (2025)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Tumbang Datu, Kecamatan Sangalla' Utara mas	Metode Kuantitatif	Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan secara simulltan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

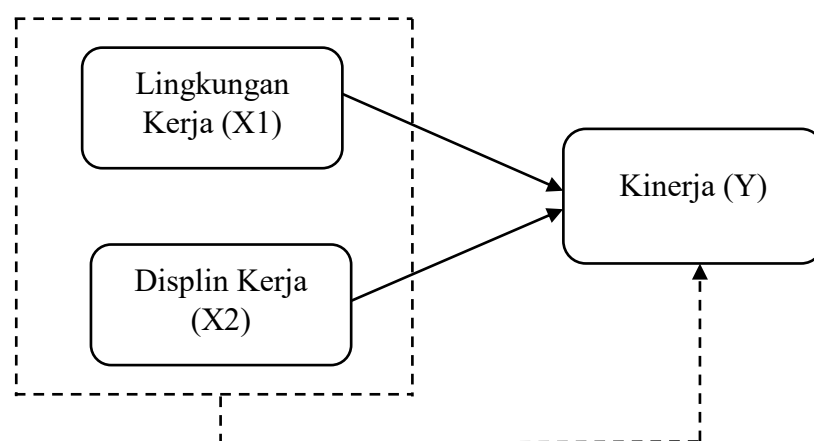
4	Era Swastika dan Shela Indah Savitri (2025)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Pinang Kota Tangerang	Metode Kuantitatif	Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
5	Shaqila Dwi Anggraini, Zahara Tussoleha Rony dan Rycha Kuwara Sari (2024)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Babelan	Metode Kuantitatif	Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Sumber : Data yang diolah peneliti (2025)

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiono (Syahputri et al., 2023) kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan beragam aspek yang sudah diidentifikasi.

Lingkungan kerja dan disiplin kerja sebagai *variable independent* memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai sebagai *variable dependen*. Lingkungan kerja yang baik dan disiplin kerja yang memberikan kontribusi yang positif terhadap kinerja pegawai. Dari uraian pemikiran di atas dapat diperjelas secara sistematis seperti pada gambar dibawah ini :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan : → Hubungan secara parsial
 -----→ Hubungan secara simultan

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Sugiyono (Rahmadani & Rizka Akbar, 2023) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam sebuah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan berdasarkan pada teori-teori yang relevan dan belum berdasarkan pengumpulan data. Maka penulis mengambil hipotesis sebagai berikut:

H1;Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih.

H2;Diduga disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih.

H3;Diduga lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode dan Desain Penelitian

3.1.1 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu Sugiyono (2023:2). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan penelitian deskriptif dan analisis verifikasi. Sugiyono (2023:16-17) menyatakan metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui variabel memiliki pengaruh terhadap variabel lain, dalam penelitian ini akan menguji tiga rumusan masalah, yaitu: lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih.

3.1.2 Desain Penelitian

Jhon (Waruwu, 2024) menyatakan bahwa desain penelitian adalah rencana dan prosedur penelitian yang mencakup pengambilan keputusan mulai dari asumsi luas hingga metode pengumpulan dan analisis data yang terinci, masuk akal dan memiliki urutan penyajiannya. Desain penelitian mencakup pemilihan metode penelitian, pengumpulan data, analisis data, dan pengambilan kesimpulan. Penting untuk memahami bahwa desain penelitian memainkan peran sentral dalam menentukan validitas, reliabilitas, dan generalisasi hasil penelitian. Oleh karena itu dalam bab ini menjelaskan aspek-aspek penting dalam merancang penelitian, termasuk pemilihan metode penelitian, pengumpulan data, analisis data, serta pertimbangan etika.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih sebagai objek penelitian yang berlokasi di Jalan Raya Baturaja No. 01 KM 12 Kelurahan Tanjung Rambang Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih, Sumatera Selatan.

3.2.2 Waktu penelitian

Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Januari tahun 2026 sampai dengan bulan Maret tahun 2026. Meliputi tahapan persiapan, pengumpulan data, hingga analisis dan penyusunan laporan hasil penelitian.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2023:126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Melihat penjelasan di atas maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih yang berjumlah 55 orang pegawai yang terdiri dari 14 orang Pegawai Negeri Sipil dan 41 orang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

3.3.2 Sampel Penelitian

Sugiyono (2023:127) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, dan sampel yang digunakan adalah pegawai pada Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih sebanyak 54 orang pegawai.

Melihat populasi yang ada pada Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih maka peneliti disini menggunakan sampel jenuh atau sensus dikarenakan jumlah populasi relatif kecil dan peneliti mengharapkan tingkat kesalahan yang sangat kecil. Menurut Harahap et al., (2023:69) sampel jenuh yaitu teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi digunakan sebagai

sampel. Dengan kata lain, semua anggota populasi yang memenuhi kriteria penelitian diikutsertakan dalam penelitian tanpa ada yang dikecualikan.

3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.4.1 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2023:68) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini peneliti menggunakan 2 jenis variabel, yaitu :

1. Variabel Bebas

Menurut Sugiyono (2023:69) variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2).

2. Variabel Terikat

Menurut Sugiyono (2023:69) variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y).

3.4.2 Operasional Variabel Penelitian

Menurut Harahap et al., (2023:197) definisi operasional variabel mengidentifikasikan batasan-batasan yang jelas, menjelaskan ciri-ciri khusus dari suatu konsep. Tujuannya adalah menciptakan alat ukur yang sesuai dengan variabel yang telah ditetapkan berdasarkan konsep-konsep yang ada. Purba (Harahap et al., 2023:197) definisi operasional mengartikan variabel secara spesifik, membuatnya dapat diukur dan mencerminkan sifat variabel sesuai dengan tingkat pengukuran yang diterapkan. Operasional independen dan dependen dalam penelitian ini adalah hubungan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih yang dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut :

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definsi	Indikator	Kuesioner
Lingkungan Kerja (X_1)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Estiana (Anggraini et al., 2024)	1. Penerangan 2. Kebersihan 3. Suhu Udara 4. Kebisingan 5. Keamanan 6. Hubungan antar pegawai	1 2-3 4 5 6-7 8-10
Disiplin Kerja (X_2)	Disiplin kerja adalah bentuk kesediaan dan sikap hormat, taat peraturan dalam menjalankan suatu standar operasional untuk tercapainya tujuan instansi yang efektif dan efisien. Tamba & Husain (Desiyani et al., 2025)	1. Kehadiran 2. Kepatuhan terhadap peraturan 3. Kepatuhan terhadap standar kerja 4. Kewaspadaan yang tinggi 5. Bekerja secara etis	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika. Asep Sumarsana (Desiyani et al., 2025)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Tanggung jawab 4. Kerjasama 5. Inisiatif	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10

Sumber: data yang diolah (2025)

3.5 Jenis Data dan Sumber Data

3.5.1 Jenis Data

Penelitian ini menggunakan 2 jenis data, menurut Sugiyono (2023:9) jenis data tersebut sebagai berikut :

1. Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat, narasi, gerak tubuh, ekspresi wajah, bagan, gambar dan foto.
2. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan atau *scoring*.

3.5.2 Sumber Data

Penelitian ini menggunakan 2 sumber data, menurut Sugiyono (2023:296) sumber data tersebut sebagai berikut :

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini melalui cara

observasi, menyebarkan kuesioner dan melakukan wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Pengumpulan data sekunder dalam penelitian ini melalui cara mengumpulkan artikel, jurnal-jurnal dan hasil penelitian terdahulu.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah teknik atau cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data atau informasi serta fakta pendukung yang ada di lapangan untuk keperluan penelitian. Menurut Sugiyono (2023:296) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi adalah metode yang melibatkan pengamatan dan pencatatan teliti atas fenomena yang terjadi dengan tujuan memahami atau memverifikasi informasi yang telah ada sebelumnya. Observasi digunakan untuk mengamati dan mencatat fenomena secara sistematis dan terstruktur Harahap et al., (2023:130)

2. Wawancara

Menurut Esterbeg (Sugiyono, 2023:304) wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

3. Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2023:199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

4. Dokumentasi

Dokumentasi dalam penelitian merujuk pada pengumpulan data yang berkaitan dengan variabel penelitian melalui catatan tertulis, seperti buku,

surat, transkrip, majalah, prasasti, notulen, rekaman rapat, agenda, dan sumber-sumber lain yang terkait dengan subjek penelitian Harahap et al., (2023:136)

3.7 Instrumen Penelitian

Menurut Julhadi et al., (2022:163) instrumen dalam penelitian merupakan alat untuk membantu peneliti dalam melihat berbagai karakteristik tertentu yang diinginkan oleh peneliti dari objek penelitian. Instrumen utama dalam penelitian ini adalah kuesioner. Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Pada penelitian ini, skala pengukuran variabel menggunakan skala *likert*.

Menurut Sugiyono (2023:146) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban skala *likert* ini mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata kemudian diberi skor, dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.2 Skor Skala Likert

No.	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.7.1 Uji Validitas

Ghozali (2021:66) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pada penelitian ini validitas diukur dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor variabel. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *bivariate (spearman correlation)* atau nilai *r* hitung yang kemudian dibandingkan dengan korelasi *pearson product moment* atau *r* tabel. Tingkat signifikasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5% (0,05). Untuk mengevaluasi hasil korelasi *bivariate* lihat keluaran korelasi *pearson*. Untuk

menentukan hasil *pearson product moment* hitung *degree of freedom* (df) menggunakan rumus $df = N - 2$ dimana N mewakili jumlah sampel seluruhnya. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid demikian sebaliknya bila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan atau indikator tersebut tidak valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Ghozali (2021:61) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini dengan bantuan SPSS dan microsoft office excel, reliabilitas instrumen akan diuji menggunakan metode *Cronbach Alpha* (α) karena instrumen berupa angket dengan skala bertingkat. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) $> 0,60$. Dan jika nilai $\alpha < 0,60$ maka disimpulkan bahwa variabel tersebut tidak reliabel.

3.8 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2023:206) analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah: mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menstabilisasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis statistik deskriptif untuk membuat kesimpulan agar mudah dipahami.

3.8.1 Uji Asumsi Klasik

Moha et al., (2023) menyatakan bahwa uji asumsi klasik adalah uji untuk mengetahui apakah model memenuhi asumsi atau tidak pada model regresi linear berganda. Maka dari itu uji asumsi klasik memiliki tujuan meneliti data apakah memenuhi syarat untuk bisa diteliti lebih lanjut.

3.8.1.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2021:196) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam modal regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Data yang berdistribusi normal dikatakan valid dalam uji statistik. Uji normalitas dengan bantuan program SPSS yang menggunakan rumus *kolmogorov-smirnov* dengan ketentuan data berdistribusi normal jika signifikansi $> 0,05$ dan tidak berdistribusi normal jika signifikansi $< 0,05$.

3.8.1.2 Uji Multikolonearitas

Menurut Ghozali (2021:157) uji multikolonearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Modal regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk dapat mengetahui apakah terdapat atau tidak terdapat gejala multikolonearitas dapat dilihat dari besarnya nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Patokan uji penelitian tersebut apabila nilai VIF yang didapat kurang dari nilai 10,00 maka data tersebut dapat dikatakan adanya gejala multikolonearitas

3.8.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2021:178) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam modal regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Penelitian ini menggunakan grafik *Scatter Plot* untuk mengambil keputusan mengenai uji heteroskedastisitas. Terdapat pola khusus seperti adanya pola teratur dalam titik-titik (bergelombang, perubahan lebar atau menyempit), ini menunjukkan kemungkinan adanya heteroskedastisitas, namun apabila tidak ada yang teratur seolah-olah titik-titik terdistribusi secara acak disekitar 0 pada sumbu Y maka dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.2 Regresi Linier Berganda

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode regresi linear berganda untuk mengukur pengaruh antara lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kinerja pegawai (Y). Menurut Ghozali & Kusumadewi (2023:61) regresi berganda adalah suatu teknik analisis statistik yang digunakan untuk mempelajari

hubungan antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Rumus yang digunakan dalam regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + e$$

Keterangan :

- Y : Kinerja Pegawai
 X₁ : Lingkungan Kerja
 X₂ : Disiplin Kerja
 a : Konstanta
 b : Nilai koefisien regresi setiap variabel
 e : Standar error (tingkat kesalahan)

3.9 Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2023:99) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

3.9.1 Pengujian Parsial (Uji t)

Menurut Ghazali (2021:148-149) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas / independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Untuk menentukan koefisien signifikansi dasar pengambilan keputusannya dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau jika signifikansi $< 0,05$ maka variabel bebas secara individual berdampak terhadap variabel terikat (hipotesis diterima)
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan jika signifikansi $> 0,05$ maka variabel bebas secara individual tidak berdampak terhadap variabel terikat (hipotesis ditolak).

3.9.2 Pengujian Simultan (Uji F)

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Metode ini

dilakukan dengan cara menyamakan angka F hitung dengan F tabel tingkat kepercayaan atau signifikan sebesar 5% atau 0,05. Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau jika nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_1 diterima yang berarti model persamaan penelitian ini signifikan
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau jika nilai signifikan $0,000 > 0,05$ maka H_1 ditolak yang berarti model persamaan penelitian ini tidak signifikan

3.9.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2021:147) koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1(satu). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 (satu) dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Nilai R^2 ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas (X) dapat menerangkan hubungan perubahan variabel terikat (Y).

BAB IV

PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah

4.1.1 Sejarah Singkat

Pembentukan Kecamatan Rambang Kapak Tengah secara administratif ditetapkan melalui Peraturan Daerah Kabupaten Muara Enim Nomor 2 Tahun 2001 tanggal 27 April 2001. Dengan ditetapkannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2001 tentang pembentukan Kota Prabumulih sebagai daerah otonom, Kecamatan Rambang Kapak Tengah resmi menjadi bagian dari wilayah administratif Kota Prabumulih. Kantor kecamatan juga berfungsi sebagai penghubung antara pemerintah kota dengan masyarakat dalam rangka pelaksanaan program pembangunan daerah. Dengan demikian, keberadaan Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah tidak hanya menjadi simbol administrasi pemerintahan, tetapi juga mencerminkan dinamika perkembangan sistem pemerintahan dari tradisional menuju modern yang berorientasi pada pelayanan publik dan kesejahteraan masyarakat.

4.1.2 Visi Dan Misi Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah

Adapun visi dan misi Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah sebagai berikut :

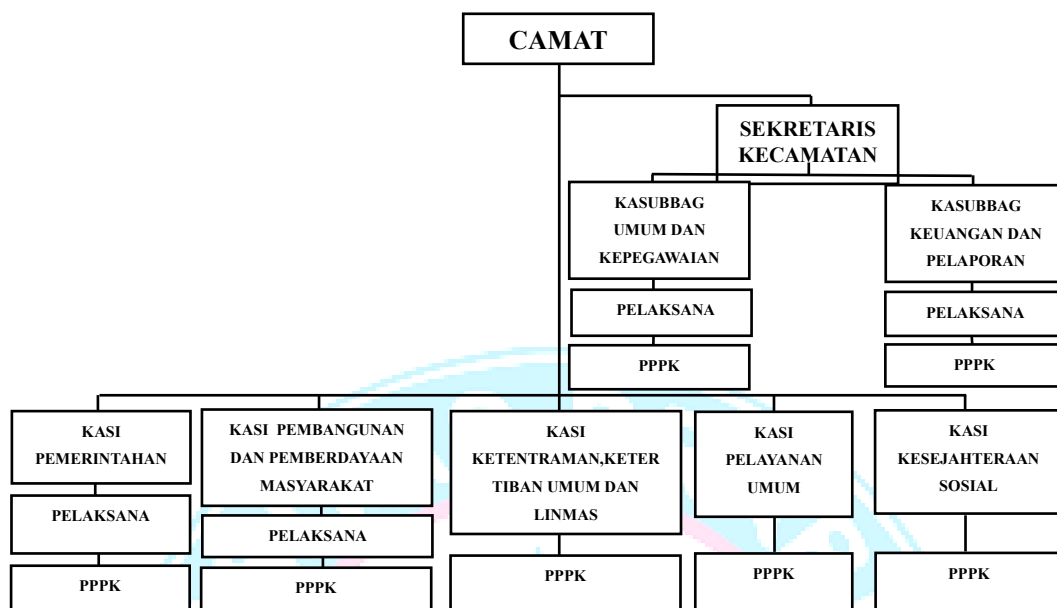
1. Visi

Terciptanya pelayanan prima menuju masyarakat yang berbudaya cerdas dan sejahtera.

2. Misi

1. Meningkatkan pelayanan pemerintah kecamatan kepada masyarakat.
2. Meningkatkan peran serta masyarakat dalam pembangunan.
3. Meningkatkan iptek dalam mendukung pelayanan kepada Masyarakat
4. Meningkatkan kapasitas kelembagaan dan kualitas sumber daya aparatur
5. Menjadikan imtaq sebagai landasan dalam pelaksanaan pemerintah kecamatan

4.1.3 Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah

Struktur organisasi bertujuan untuk menciptakan sistem kerja yang teratur, jelas, dan terarah sehingga pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan dengan baik, dan setiap jabatan memiliki peran dan tugas nya dalam menjalankan tugas dan wewenang yang diberikan oleh pimpinan.

4.1.4 Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan

1. Camat

Camat memiliki tugas utama memimpin dan mengkoordinasikan penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kecamatan. Adapun tugas-tugasnya meliputi:

- 1) Mengambil keputusan dan kebijakan di tingkat kecamatan sesuai dengan kewenangan yang diberikan oleh pemerintahan daerah.
- 2) Mengoordinasikan instansi pemerintah di wilayah kecamatan termasuk instansi vertikal dan perangkat daerah lainnya.
- 3) Melakukan pengawasan terhadap desa/kelurahan untuk memastikan pemerintahan berjalan sesuai aturan.

- 4) Menandatangani dokumen administrasi seperti surat keterangan, rekomendasi, dan dokumen pelayanan lain nya.
- 5) Melimpahkan sebagian kewenangan kepada bawahan agar pelaksanaan tugas lebih efektif dan efisien.
- 6) Melaksanakan tugas lain dari bupati/wali kota sesuai dengan kebutuhan dan kebijakan daerah.

2. Sekretaris Kecamatan

Sekretaris kecamatan bertugas membantu Camat dalam mengkoordinasikan administrasi pemerintahan di tingkat kecamatan. Posisi ini sangat penting karena menjadi penghubung antara pimpinan (Camat) dan seluruh bagian di kecamatan.

3. Kasubbag Umum Dan Kepegawaian

Biasanya berada di bawah Sekretaris Kecamatan (sekcama) dan berfokus pada urusan administrasi umum serta pengelolaan pegawai.

4. Kasubbag Keuangan ,Program Dan Pelaporan

Adalah membantu sekretaris kecamatan dalam pengelolaan keuangan, perencanaan program, serta menyusun laporan kegiatan kecamatan.

5. Kasi Pemerintahan

Kasi pemerintahan kecamatan berperan penting dalam memastikan jalannya pemerintahan desa/kelurahan tertib, terkoordinasi, dan sesuai peraturan, serta menjadi penghubung antara pemerintahan kecamatan dan desa.

6. Kasi Pembangunan Dan Pemberdayaan Masyarakat (PPM)

Memiliki tugas melaksanakan perencanaan, pelaksanaan, serta pengawasan pembangunan dan pemberdayaan masyarakat. Dalam pelaksanaan, kasi PPM menghimpun usulan dari desa atau kelurahan serta mengkoordinasikan kegiatan musyawarah perencanaan pembangunan (Musrenbang).

7. Kasi Ketentraman, Ketertiban Umum, Dan Linmas

Memiliki tugas melaksanakan sebagian kewenangan camat dalam menjaga keamanan, ketertiban, dan ketentraman wilayah kecamatan. Tugas nya meliputi pembinaan dan pengawasan ketertiban umum, penegakan peraturan daerah, serta pengoordinasikan kegiatan perlindungan masyarakat (linmas).

Selain itu, melakukan pemantauan potensi gangguan, berkoordinasi dengan aparat terkait, serta menyusun laporan kepada pimpinan.

8. Kasi Pelayanan Umum

Tugas nya meliputi penyelenggaraan pelayanan publik (seperti surat keterangan dan perizinan), peningkatan kualitas pelayanan, serta pembinaan pelayanan didesa /kelurahan. Selain itu, melakukan monitoring dan evaluasi pelayanan serta menyusun laporan kepada camat melalui sekretaris kecamatan.

9. Kasi Kesejahteraan Sosial

Tugas nya meliputi pembinaan kegiatan sosial, keagamaan. Pendidikan, dan kesehatan masyarakat, serta penanganan masalah sosial. Selain itu, melakukan pemberdayaan masyarakat, koordinasi dengan instansi terkait, serta menyusun laporan kepada camat melalui sekretaris kecamatan.

10. Pelaksana

Adalah menjalankan pekerjaan teknis dan administrasi sesuai arahan atasan seperti kasubag, sekcama, atau camat.

4.2 Gambaran Umum Karakteristik Responden

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih. Fokus penelitian diarahkan untuk mengetahui sejauh mana kedua variabel bebas tersebut, yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja, memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai. Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai PNS dan PPPK di Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah dengan jumlah sebanyak 55 orang yang ditetapkan sebagai sampel penelitian.

Penyajian karakteristik responden dilakukan untuk memberikan gambaran umum mengenai identitas dan latar belakang responden yang menjadi objek penelitian. Hal ini bertujuan untuk memperjelas kondisi responden sehingga dapat mendukung proses analisis serta interpretasi hasil penelitian secara lebih komprehensif. Dalam penelitian ini, karakteristik responden dikelompokkan berdasarkan dari beberapa aspek, yaitu usia, jenis kelamin, pendidikan, jabatan, dan masa kerja. Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas, data karakteristik

responden tersebut disajikan dalam bentuk tabel – tabel sebagaimana diuraikan pada bagian berikut.

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Pada bagian ini disajikan karakteristik responden berdasarkan usia yang bertujuan untuk mengetahui umur responden dalam penelitian ini. Gambaran mengenai umur responden dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut :

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (Orang)	Persentase
18-24	3	5,45 %
25-35	19	34,54 %
36-45	23	41,81 %
46-50	8	14,54 %
>50	2	3,66 %
Total	55	100 %

Sumber : Data yang diolah dari Kuesioner (2026)

Berdasarkan data tabel 4.1 di atas menunjukkan karakter usia responden yang di mulai dari usia 18-24 tahun yaitu berjumlah 3 orang dengan tingkat persentase 5,45%, responden yang berusia 25-35 tahun berjumlah 19 orang dengan tingkat persentase 34,54%, responden yang berusia 36-45 tahun berjumlah 23 orang dengan tingkat persentase 41,81%, responden yang berusia 46-50 berjumlah 8 orang dengan tingkat persentase 14,54%, serta responden dengan usia >50 berjumlah 2 orang dengan tingkat persentase 3,66%. Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan usia 36-45 tahun lebih banyak dibandingkan dengan retan usia yang lainnya.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada bagian ini disajikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, yang bertujuan untuk mengetahui jumlah responden laki – laki dan perempuan dalam penelitian. gambaran mengenai jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut :

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase
Laki – laki	21	38,01 %
Perempuan	34	61,54 %
Total	55	100 %

Sumber : Data yang diolah dari Kuesioner (2026)

Berdasarkan pada tabel 4.2 di atas jenis kelamin pegawai dibagi menjadi 2 yaitu laki- laki dan perempuan. Dari hasil kuesioner yang disebarkan ditemukan bahwa responden perempuan lebih dominan dibandingkan dengan laki-laki. Dari data di atas hasil pengelolaan data dapat dilihat bahwa responden perempuan 34 orang dengan tingkat persentase 61,54% dan responden laki-laki sebanyak 21 orang dengan tingkat persentase 38,01 %.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Penyajian responden berdasarkan pendidikan terakhir pegawai di Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase
SMA / SMK	32	58,19 %
Diploma	2	3,63 %
Sarjana (S1)	19	34,55 %
Magister (S2)	2	3,63 %
Total	55	100 %

Sumber : Data yang diolah dari Kuesioner (2026)

Berdasarkan tabel 4.3 di atas pendidikan responden di Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah didominasi oleh responden dengan pendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 32 orang dengan tingkat persentase 58,19%, responden dengan pendidikan diploma (D3) sebanyak 2 orang dengan tingkat persentase 3,63%, responden dengan pendidikan S1 sebanyak 19 orang dengan tingkat persentase 34,55 %, dan responden dengan pendidikan S2 sebanyak 2 orang dengan tingkat presentase 3,63%.

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pegawai

Penyajian responden berdasarkan status pegawai pada Kecamatan Rambang Kapak Tengah dapat dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut :

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pegawai

Status Pegawai	Jumlah (orang)	Persentase
PNS	14	24,45 %
PPPK	41	74,55 %
Total	55	100 %

Sumber : Data yang diolah dari Kuesioner (2026)

Berdasarkan tabel 4.4 di atas status pegawai kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah didominasi oleh PPPK yang berjumlah 41 orang dengan tingkat persentase 74,55%, disusul oleh PNS yang berjumlah 14 orang dengan tingkat persentase 25,45%. Maka dapat disimpulkan bahwa responden pegawai di Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah didominasi oleh PPPK.

4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Pada bagian ini penyajian responden berdasarkan masa kerja pegawai di Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah yang dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut :

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja	Jumlah (orang)	Persentase
< 3 Tahun	9	16,88%
3 – 6 Tahun	10	18,25%
6 – 10 Tahun	12	21,24%
> 10 Tahun	24	43,63%
Total	55	100 %

Sumber : Data yang diolah dari Kuesioner (2026)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat diketahui bahwa responden yang masa kerja < 3 tahun sebanyak 9 orang dengan tingkat persentase 16,88%, responden

yang masa kerja 3 - 6 tahun sebanyak 10 orang dengan tingkat persentase 18,25%, responden dengan masa kerja 6 - 10 tahun sebanyak 12 orang dengan tingkat persentase 21,24%, dan responden dengan masa kerja > 10 tahun sebanyak 24 orang dengan tingkat persentase 43,63%. Maka dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak berdasarkan masa kerja pegawai di Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah adalah > 10 tahun, dengan tingkat persentase 43,63%.

4.3 Analisis Tanggapan Responden

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah, setiap variabel diukur melalui sejumlah pernyataan yang disusun sesuai dengan indikator masing - masing variabel. Penilaian terhadap jawaban responden menggunakan kriteria sebagai berikut :

1. Sangat Tidak Baik
2. Kurang Baik
3. Cukup Baik
4. Baik
5. Sangat Baik

4.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja (X_1)

Untuk mengetahui penilaian 55 responden terhadap variabel lingkungan kerja (X_1) sebagai variabel independen, peneliti menyusun 10 butir pernyataan yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Adapun hasil tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja tersebut disajikan pada table 4.6 berikut :

Tabel 4.6 Tanggapan Responden terhadap Lingkungan Kerja (X_1)

X ₁	FREKUENSI										TOTAL		X ₁
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)				
Pernyataan 1	29	145	17	68	9	27	0	0	0	0	55	240	4.36
Pernyataan 2	30	150	18	72	7	21	0	0	0	0	55	243	4.42
Pernyataan 3	27	135	22	88	6	18	0	0	0	0	55	241	4.38
Pernyataan 4	21	105	26	104	8	24	0	0	0	0	55	233	4.24
Pernyataan 5	24	120	23	92	8	24	0	0	0	0	55	236	4.29

Pernyataan 6	19	95	28	112	8	24	0	0	0	0	55	231	4.2
Pernyataan 7	16	80	25	100	14	42	0	0	0	0	55	222	4.04
Pernyataan 8	19	95	24	96	12	36	0	0	0	0	55	227	4.13
Pernyataan 9	18	90	24	96	13	39	0	0	0	0	55	225	4.09
Pernyataan 10	18	90	24	96	13	39	0	0	0	0	55	225	4.09
TOTAL RATA – RATA													4.22

Sumber : Data Primer yang diolah (2026)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat disimpulkan bahwa nilai rata – rata lingkungan kerja sebesar 4,22 yang diperoleh dari 10 pernyataan. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada nomor 2 dengan nilai 4,42, sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan nomor 7 dengan nilai sebesar 4.04. Berdasarkan hasil kriteria skala rata-rata tanggapan responden, nilai rata-rata 4,22 berada pada interval 4,20 – 5,00 sehingga termasuk kategori sangat baik. Dengan demikian, secara keseluruhan penilaian terhadap lingkungan kerja dinilai sangat baik, meskipun terdapat beberapa indikator yang dapat dievaluasi dan masih perlu ditingkatkan.

4.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja (X₂)

Untuk mengetahui penilaian 55 responden terhadap variabel disiplin kerja (X₂) sebagai variabel independen, peneliti menyusun 10 butir pernyataan yang berkaitan dengan disiplin kerja. Adapun hasil tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja tersebut disajikan pada tabel 4.7 berikut :

Tabel 4.7 Tanggapan Responden terhadap Disiplin Kerja (X₂)

X ₂	FREKUENSI										TOTAL		X ₂
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)				
Pernyataan 1	34	170	17	68	4	12	0	0	0	0	55	250	4.55
Pernyataan 2	24	120	25	100	6	18	0	0	0	0	55	238	4.33
Pernyataan 3	28	140	21	84	6	18	0	0	0	0	55	242	4.4
Pernyataan 4	22	110	23	92	9	27	1	2	0	0	55	231	4.2
Pernyataan 5	24	120	24	96	7	21	0	0	0	0	55	237	4.31

Pernyataan 6	23	115	23	92	9	27	0	0	0	0	55	234	4.25
Pernyataan 7	15	75	27	108	13	39	0	0	0	0	55	222	4.04
Pernyataan 8	13	65	23	92	18	54	1	2	0	0	55	213	3.87
Pernyataan 9	24	120	18	72	11	33	2	4	0	0	55	229	4.16
Pernyataan 10	21	105	19	76	13	39	2	4	0	0	55	224	4.07
TOTAL RATA – RATA													4.22

Sumber : Data Primer yang diolah (2026)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat diketahui bahwa nilai rata-rata variabel disiplin kerja sebesar 4,22 yang diperoleh dari 10 pernyataan. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 1 dengan nilai sebesar 4,55 sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan nomor 8 dengan nilai 3,87. Berdasarkan hasil kriteria skala rata-rata tanggapan responden, nilai rata-rata 4,22 berada pada interval 4,20 – 5,00 sehingga termasuk kategori sangat baik. Dengan demikian, secara keseluruhan penilaian terhadap disiplin kerja dinilai sangat baik, meskipun terdapat beberapa indikator yang dapat dievaluasi dan masih perlu ditingkatkan.

4.3.3 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Untuk mengetahui penilaian 55 responden terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebagai variabel dependen, peneliti menyusun 10 butir pernyataan yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Adapun hasil tanggapan responden terhadap variabel kinerja pegawai tersebut disajikan pada tabel 4.8 berikut :

Tabel 4.8 Tanggapan Responden terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Y	FREKUENSI										TOTAL		Y
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)				
Pernyataan 1	35	175	15	60	5	15	0	0	0	0	55	250	4.55
Pernyataan 2	24	120	22	88	9	27	0	0	0	0	55	235	4.27
Pernyataan 3	23	115	17	68	14	42	1	2	0	0	55	227	4.13
Pernyataan 4	25	125	24	96	6	18	0	0	0	0	55	239	4.35
Pernyataan 5	30	150	18	72	7	21	0	0	0	0	55	243	4.42

Pernyataan 6	26	130	21	84	8	24	0	0	0	0	55	238	4.33
Pernyataan 7	20	100	25	100	10	30	0	0	0	0	55	230	4.18
Pernyataan 8	27	135	10	40	20	60	18	36	0	0	75	271	3.61
Pernyataan 9	31	155	14	56	7	21	3	6	0	0	55	238	4.33
Pernyataan 10	31	155	16	64	6	18	2	4	0	0	55	241	4.38
TOTAL RATA – RATA													4.25

Sumber : Data Primer yang diolah (2026)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat diketahui bahwa nilai rata-rata variabel kinerja pegawai sebesar 4,25 yang diperoleh dari 10 pernyataan. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 1 sebesar 4,55, sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pernyataan nomor 8 sebesar 3,61. Berdasarkan hasil kriteria skala rata-rata tanggapan responden, nilai rata-rata 4,25 berada pada interval 4,20 – 5,00 sehingga termasuk kategori sangat baik. Dengan demikian, secara keseluruhan penilaian terhadap kinerja pegawai dinilai sangat baik, meskipun terdapat beberapa indikator yang dapat dievaluasi dan masih perlu ditingkatkan.

4.4 Hasil Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian dilakukan untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan layak sebagai alat pengumpulan data. Proses pengujian ini mencakup uji validitas dan uji reliabilitas.

4.4.1 Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel penelitian dengan akurat. Uji ini diterapkan pada 30 pernyataan dengan keterangan lingkungan kerja (X_1) 10 pernyataan, disiplin kerja (X_2) 10 pernyataan dan kinerja pegawai (Y) 10 pernyataan menggunakan SPSS versi 26 dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika r hitung $> r$ tabel maka item dinyatakan valid
2. Jika r hitung $< r$ tabel maka item dinyatakan tidak valid
3. Atau dilihat dari nilai signifikansi, jika $\text{sig} < 0,05$, maka item valid. Sedangkan jika $> 0,05$, maka item tidak valid.

Tabel 4.9 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_1)

Variabel	Kode Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	P1	0,488	0,266	Valid
	P2	0,601	0,266	Valid
	P3	0,632	0,266	Valid
	P4	0,581	0,266	Valid
	P5	0,618	0,266	Valid
	P6	0,456	0,266	Valid
	P7	0,514	0,266	Valid
	P8	0,590	0,266	Valid
	P9	0,588	0,266	Valid
	P10	0,648	0,266	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah pada SPSS 26 (2026)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas terlihat hasil r hitung dari semua item pernyataan pada variabel lingkungan kerja (X_1) lebih besar daripada nilai r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang ada dalam variabel lingkungan kerja (X_1) dinyatakan valid untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 4.10 Uji Validitas Disiplin Kerja (X_2)

Variabel	Kode Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X_2)	P1	0,429	0,266	Valid
	P2	0,421	0,266	Valid
	P3	0,624	0,266	Valid
	P4	0,535	0,266	Valid
	P5	0,579	0,266	Valid
	P6	0,506	0,266	Valid
	P7	0,602	0,266	Valid
	P8	0,598	0,266	Valid
	P9	0,686	0,266	Valid
	P10	0,669	0,266	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah pada SPSS 26 (2026)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas terlihat hasil r hitung dari semua item pernyataan pada variabel disiplin kerja (X_2) lebih besar daripada nilai r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang ada dalam variabel disiplin kerja (X_2) dinyatakan valid untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 4.11 Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Kode Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	P1	0,433	0,266	Valid
	P2	0,517	0,266	Valid
	P3	0,508	0,266	Valid
	P4	0,488	0,266	Valid
	P5	0,523	0,266	Valid
	P6	0,605	0,266	Valid
	P7	0,581	0,266	Valid
	P8	0,601	0,266	Valid
	P9	0,577	0,266	Valid
	P10	0,413	0,266	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah pada SPSS 26 (2026)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas terlihat hasil r hitung dari semua item pernyataan pada variabel kinerja pegawai (Y) lebih besar daripada nilai r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang ada dalam variabel kinerja pegawai (Y) dinyatakan valid untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi kuesioner sebagai alat ukur penelitian. Instrumen dinyatakan reliabel apabila hasil pengukurannya stabil dan dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan bantuan program SPSS.

Adapun kriteria pengujiannya yaitu :

1. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ maka kuesioner dinyatakan reliabel
2. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,60$ maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel

Hasil uji reliabilitas penelitian disajikan pada tabel 4.12 berikut :

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
Lingkungan kerja (X_1)	0,772	0,60	Reliabel
Disiplin kerja (X_2)	0,767	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,705	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah pada SPSS 26 (2026)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas terlihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,772, disiplin kerja (X_2) sebesar 0,767, dan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,705. Seluruh nilai lebih besar dari 0,60, sehingga semua pernyataan dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat penelitian.

4.5 Uji Asumsi Klasik

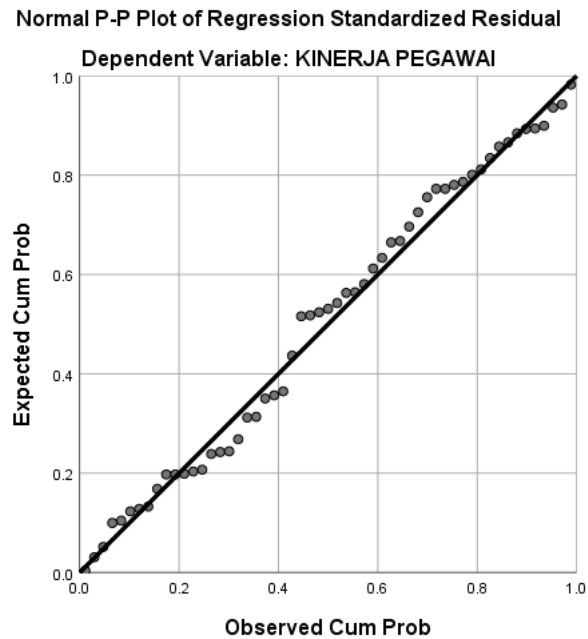
Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi persyaratan statistik, sehingga hasil analisis menjadi valid dan bebas dari bias. Tujuan pengujian ini adalah untuk menilai kelayakan data penelitian dalam analisis regresi. Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah didalam model regresi variabel independen dan dependen memiliki distribusi normal atau tidak yaitu dengan grafik *Kolmogorov Smirnov*. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti diagonal maka model regresi memenuhi normalitas
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi normalitas

Hasil uji normalitas disajikan pada gambar 4.2 berikut :



Sumber : Data Primer yang diolah pada SPSS 26 (2026)

Gambar 4.2 Grafik *P-Plot* Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas *P-Plot* di atas lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dapat dilihat pada gambar 4.2 grafik terlihat bahwa penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik tidak menyebar jauh dari garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Selain itu, uji normalitas dapat juga dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan di atas 0,05 maka data terdistribusi normal, sebaliknya jika hasil sampel *kolmogorov* dibawah 0,05 maka tidak terdistribusi normal. Hasil uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dapat dilihat pada tabel 4.13 dibawah ini :

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.12878465
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.069
	Negative	-.080
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Primer yang diolah pada SPSS 26 (2026)

Hasil pengujian pada *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan bahwa nilai signifikan lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,200. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

4.5.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengecek adanya hubungan yang terlalu kuat antar variabel bebas dalam regresi. Pengujian ini dilakukan menggunakan SPSS dengan memperhatikan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *tolerance*. Asumsi dari *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Jika $VIF > 10$ dan nilai *tolerance* < 0.10 maka terjadi multikolinearitas.
2. Jika $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* > 0.10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.802	4.890		2.413	.019		
	LINGKUNGAN KERJA	.338	.132	.339	2.565	.013	.633	1.580
	DISIPLIN KERJA	.378	.128	.390	2.953	.005	.633	1.580

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

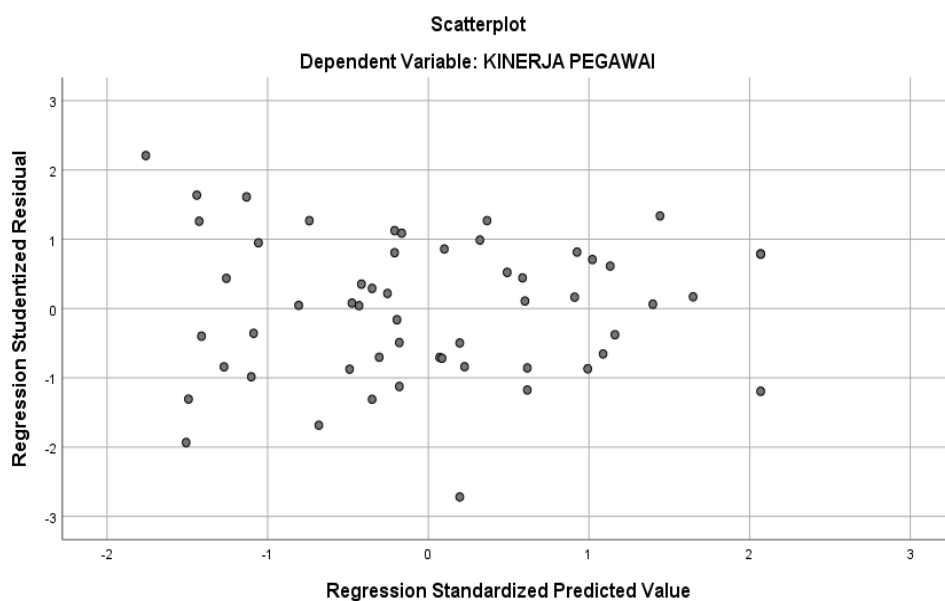
Sumber : Data Primer yang diolah pada SPSS 26 (2026)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas hasil uji multikolonieritas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) memiliki nilai VIF sebesar $1,580 < 10$ dan *tolerance* $0,633 > 0.10$. Berarti tidak terjadi multikolonieritas, sehingga dapat disimpulkan bahwa uji multikolinieritas terpenuhi.

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengecek apakah dalam model regresi terdapat perbedaan varians residual dalam pengamatan. Untuk mendeteksi adanya masalah heteroskedastisitas dapat menggunakan metode analisis grafik. Metode grafik ini dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID.

Hasil dari uji heteroskedastisitas berikut dapat dilihat pada gambar 4.3 di bawah merupakan hasil dari *Scatterplot*.



Sumber : Data Primer yang diolah pada SPSS 26 (2026)

Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.3 *Scatterplot* di atas terlihat bahwa titik-titik data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi ini bebas dari heteroskedastisitas.

4.6 Uji Analisis Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk menggambarkan garis yang menunjukkan arah hubungan antara variabel, serta dipergunakan untuk melakukan prediksi, dengan rumus sebagai berikut yaitu:

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

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

X₁ : Lingkungan Kerja

X₂ : Disiplin Kerja

a : Konstanta

b₁ : Koefisien regresi

b₂ : Koefisien regresi

e : Standar error

Hasil perhitungannya disajikan pada tabel 4.15 berikut ini :

Tabel 4.15 Hasil Uji Analisis Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.802	4.890		2.413	.019		
	LINGKUNGAN KERJA	.338	.132	.339	2.565	.013	.633	1.580
	DISIPLIN KERJA	.378	.128	.390	2.953	.005	.633	1.580

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data Primer yang diolah pada SPSS 26 (2026)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan dengan penjelasan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 11,802 artinya apabila lingkungan kerja (X₁) dan disiplin kerja (X₂) adalah nol (0), maka kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih nilainya adalah sebesar 11.802
- Koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja (X₁) sebesar 0,338 adalah positif. Artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja (X₁) dengan kinerja pegawai (Y). Jadi, apabila terjadi peningkatan satu satuan pada variabel independen yaitu lingkungan kerja (X₁) dan faktor-faktor lain dianggap

konstan, maka akan meningkatkan variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y) sebesar 0,338 satuan.

- c. Koefisien regresi pada variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0,378 adalah positif. Artinya terjadi hubungan positif antara disiplin kerja (X_2) dengan kinerja pegawai (Y). Jadi, apabila terjadi peningkatan satu satuan pada variabel independen yaitu disiplin kerja (X_2) dengan faktor-faktor lain dianggap konstan, maka akan meningkatkan variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y) sebesar 0,378 satuan.

4.7 Uji Analisis Koefisien Korelasi

Uji korelasi adalah cara untuk mengukur kedekatan atau keterkaitan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menggunakan *product moment* dengan formula panjang, yang mana penelitian ini hanya terdapat 1 variabel X dan 1 variabel Y. Hasil perhitungannya disajikan pada tabel 4.16 berikut ini :

Tabel 4.16 Uji Analisis Koefisien Korelasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.653 ^a	.427	.405	3.188

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data Primer yang diolah pada SPSS 26 (2026)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas dapat dilihat hasil perhitungan nilai koefisien korelasi r sebesar 0,653. Nilai tersebut berada pada interval 0,60 – 0,79, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen termasuk dalam kategori tinggi dan bersifat positif. Maka hubungan antar variabel semakin kuat. Nilai r sebesar 0,653 menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki hubungan yang kuat dan searah dengan kinerja pegawai.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,405 menunjukkan bahwa kemampuan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja dalam menjelaskan kinerja pegawai

adalah sebesar 40,5 %, sedangkan sisanya sebesar 59,5 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

4.8 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen sesuai dengan hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengujian ini dilakukan dengan bantuan SPSS melalui uji Parsial (t) dan uji Simultan (F).

4.8.1 Uji Parsial (t)

Uji Parsial (t) dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan menggunakan SPSS dengan tingkat signifikansi 0,05 atau 5%. Dasar pengambilan keputusan pada uji t adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikansi (sig) < 0,05 atau t hitung > t tabel maka H_0 ditolak dan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen
2. Jika nilai signifikansi (sig) > 0,05 atau t hitung < t tabel maka H_0 diterima dan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

Hasil uji parsial (t) dapat dilihat dari tabel 4.17 berikut :

Tabel 4.17 Hasil Uji Parsial (t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.802	4.890		2.413	.019
	LINGKUNGAN KERJA	.338	.132	.339	2.565	.013
	DISIPLIN KERJA	.378	.128	.390	2.953	.005

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data Primer yang diolah pada SPSS 26 (2026)

Berdasarkan hasil uji parsial (t) pada tabel 4.17 di atas dengan nilai t tabel sebesar 2,006 diperoleh hasil pengujian masing-masing variabel independen terhadap kinerja pegawai sebagai berikut :

a. Lingkungan Kerja (X_1)

Nilai t hitung sebesar 2,565 dengan nilai signifikan $0,013 \leq 0,05$. Karena t hitung lebih besar dari t tabel ($2,565 > 2,006$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis diterima (H_1 diterima). Artinya lingkungan kerja (X_1) berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial.

b. Disiplin Kerja (X_2)

Nilai t hitung sebesar 2,953 dengan nilai signifikan $0,005 \leq 0,05$. Karena t hitung lebih besar dari t tabel ($2,953 > 2,006$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis diterima (H_2 diterima). Artinya disiplin kerja (X_2) berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial.

Sehingga dapat disimpulkan secara parsial bahwa kedua variabel independen yaitu, lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) masing-masing berdampak signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y).

4.8.2 Uji Simultan (F)

Pengujian simultan (F) bertujuan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ maka variabel independen secara simultan berdampak signifikan terhadap variabel dependen.
2. Apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $> 0,05$ maka variabel independen secara simultan tidak berdampak signifikan terhadap variabel dependen.

Hasil uji Simultan (F) dapat dilihat dari tabel 4.18 berikut :

Tabel 4.18 Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	393.305	2	196.653	19.345	.000 ^b
	Residual	528.622	52	10.166		
	Total	921.927	54			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA

Sumber : Data Primer yang diolah pada SPSS 26 (2026)

Berdasarkan hasil pengujian simultan (F) pada tabel 4.18 di atas yang dianalisis menggunakan SPSS, diperoleh nilai F hitung sebesar $19,345 > F$ tabel sebesar 3,175, serta taraf nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

4.8.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi atau dampak variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R^2 dalam penelitian ini diperoleh melalui pengolahan data dengan menggunakan program SPSS. Adapun hasil perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.19 sebagai berikut :

Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.653 ^a	.427	.405	3.188
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA				
b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI				

Sumber : Data Primer yang diolah pada SPSS 26 (2026)

Berdasarkan hasil uji R^2 Nilai $R = 0,653$ menunjukkan hubungan yang kuat antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai . Nilai Adjusted R Square = 0,405 berarti kedua variabel tersebut berpengaruh sebesar 40,5%, sedangkan 59,5% dipengaruhi faktor lain. Secara keseluruhan, model regresi tergolong baik dalam menjelaskan kinerja pegawai.

4.9 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih” di peroleh hasil nya adalah sebagai berikut :

4.9.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa lingkungan kerja (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil uji t, variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,013 < 0,05$ dan nilai t hitung 2,565 sedangkan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 5% adalah sebesar 2,006. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih. Koefisien regresi sebesar 0,338 menunjukkan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai. Artinya, kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung aktivitas kerja mampu mendorong pegawai bekerja lebih optimal. Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan konsep bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai.

4.9.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$ dan nilai t hitung 2,953. sedangkan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 5% adalah sebesar 2,006. Dengan demikian, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi sebesar 0,378 menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai. Disiplin yang tinggi mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam bekerja, yang pada akhirnya meningkatkan hasil kerja pegawai. Selain itu, berdasarkan nilai beta (0,390), disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai dibandingkan lingkungan kerja.

4.9.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pembahasan menyatakan bahwa lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung 19,345. Sedangkan Nilai F tabel 3,175. Karena nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($19,345 > 3,175$) dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa H_3 diterima. Selanjutnya berdasarkan uji koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R Square 0,405 yang artinya lingkungan kerja dan disiplin kerja berkontribusi pengaruh sebesar 40,5% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya 59,5% dipengaruhi faktor lain diluar penelitian.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih dengan 55 responden, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,013 < 0,05$ dan t hitung $2,565 > t$ tabel $2,006$. Koefisien regresi sebesar $0,338$ menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, H_1 diterima.
2. Disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dengan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$ dan t hitung $2,953 > t$ tabel $2,006$. Koefisien regresi sebesar $0,378$ menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai. Nilai Beta sebesar $0,390$ menandakan bahwa disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai. Dengan demikian, H_2 diterima.
3. Secara simultan, lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung $19,345 > F$ tabel $3,175$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai Adjusted R Square sebesar $0,405$ menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan $40,5\%$ variasi kinerja pegawai, sedangkan $59,5\%$ lainnya dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Instansi

Instansi memberikan perhatian lebih cara meningkatkan kualitas lingkungan kerja serta memperkuat penerapan disiplin kerja pegawai, karena kedua faktor tersebut terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Disiplin kerja sebagai faktor yang paling dominan perlu mendapatkan perhatian lebih melalui penegakan aturan yang konsisten, pemberian sanksi yang tegas, serta pembinaan yang berkelanjutan.

2. Bagi Pegawai

Diharapkan kepada seluruh pegawai agar dapat terus meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja, terutama dalam hal ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, pegawai juga diharapkan mampu memanfaatkan lingkungan kerja secara optimal guna mendukung peningkatan kinerja yang lebih baik.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan pada sektor tertentu. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, sehingga hasil penelitian menjadi lebih komprehensif dan mampu memberikan gambaran yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Andila, N. P. R., & Suarmanayasa, I. N. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Seririt. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 35-43.
- 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 Multitalenta*, 2(1), 49-58.
- Budiono, K., & Abidin, Z. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitratani Dua Tujuh Jember. *Jurnal RIEMBA*, 1(1), 183-196.
- Desiyani, R. E., Nuryanto, U. W., & Hasanah, S. W. (2025). Pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 17(1), 126-144.
- Dirgahayu, A. A., Wahid, M., & Yunus, A. T. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Tamalanrea. *Center of Economic Students Journal*, 8(4), 1208-1218.
- Fikri, M. N., Kevin, J., Johan Mofu, C., Andiana Damayanti, T., & Muksin, A. (2025). Faktor Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(3), 1-8.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (10th ed.). Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Kusumadewi, K. A. (2023). *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 4.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang. Yoga Pratama.
- Harahap, M. A. K., Suparni, S., Manurung, E. H., & Widodo, S. P. (2023). *Metodologi Penelitian (Teori Dan Praktik)*. Karawang. CV Saba Jaya Publisher.
- Julhadi, Rosa, S., Susilawati, D., Andriani, P., Ganiem, L. M., Fazilla, S., Aminy, M. H., Nurainiah, Syafruddin, Setyowidodo, A., Ririen, D., Diwati, F., Julyanti, E., & Ratnaningtyas, E. M. (2022). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Aceh. Yayasan Penerbit Muhammad Zani.
- Jumani, A., Sawitri, N. N., Fikri, A. W. N., Faeni, D. P., & Maulia, I. R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Jatimulya. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2). 364-372.

- Malik, Z. I., Christian Wiradendi Wolor, & Adnan Kasofi. (2025). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT Safemax Indonesia. *Jembatan Hukum : Kajian Ilmu Hukum, Sosial Dan Administrasi Negara*, 2(3), 25–38.
- Moha, N. A., Mokodompit, W. S., & Anu, Z. S. (2023). Analisis Pengaruh Likuiditas Terhadap Profitabilitas Bank Umum Syariah Dan Bank Konvensional Periode 2018-2022. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*. 9(14), 553–562.
- Palangda, A., Marewa, J. B., & Biringkanae, A. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Tumbang Datu, Kecamatan Sangalla' Utara. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 5(2), 662–668.
- Purnama, M. Y. A., Syahputra, E., & Saputra, B. M. (2024). Strategi Pemimpin Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pagu Kediri. *Neraca Manajemen, Ekonomi*, 6(6).
- Rahmadani, S., & Rizka Akbar, I. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Jorapi : Journal of Research and Publication Innovation*, 1(3), 926-929.
- Sanaba, H. F., Andriyan, Y., & Munzir. (2022). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja. *FAIR : Financial & Accounting Indonesian Research*, 2(2), 83-96.
- Saputra, A., & Ali, S. (2022). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penurunan Disiplin Kerja Pegawai pada Kelompok Hukum Organisasi dan Kepegawaian pada Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (BPPSDMP) Kementerian Pertanian RI di Jakarta. *Owner: Riset & Jurnal Akuntansi*, 6(2), 1772–1784.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Yogyakarta. CV. ALFABETA Bandung.
- Swastika, E., & Savitri, S. I. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Pinang Kota Tangerang. *Jurnal Konsisten*, 2(1), 158-169.
- Syahputri, A. Z., Fay, D. F., & Syafitri, R. (2023). Kerangka Berfikir Penelitian Kuantitatif. *Tarbiyah : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Pengajaran*, 2(1), 160-166.
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, Muh. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142-150.
- Waruwu, M. (2024). Metode Penelitian dan Pengembangan (R&D): Konsep, Jenis, Tahapan dan Kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(2), 1220–1230.

L

A

M

P

I

R

A

N



Lampiran 1 : Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Prabumulih, saya akan melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih.”

Sehubungan dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk berpartisipasi mengisi kuesioner ini dengan cermat, teliti, dan jujur sesuai kondisi sebenarnya. Seluruh jawaban hanya digunakan untuk kepentingan akademis dan tidak akan disebarluaskan kepada pihak lain, sehingga kerahasiaan identitas serta jawaban responden dijamin sepenuhnya. Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Gusti Ramanda
NIM. 2022110067

IDENTITAS RESPONDEN

1. No Responden :

2. Nama (Jika berkenan) :

3. Alamat :

4. Usia :

- ☐ 18-24 tahun
- ☐ 25-35 tahun
- ☐ 36-45 tahun
- ☐ 46-50 tahun
- ☐ > 50 tahun

5. Jenis Kelamin

- ☐ Laki-laki
- ☐ Perempuan

6. Pendidikan Terakhir

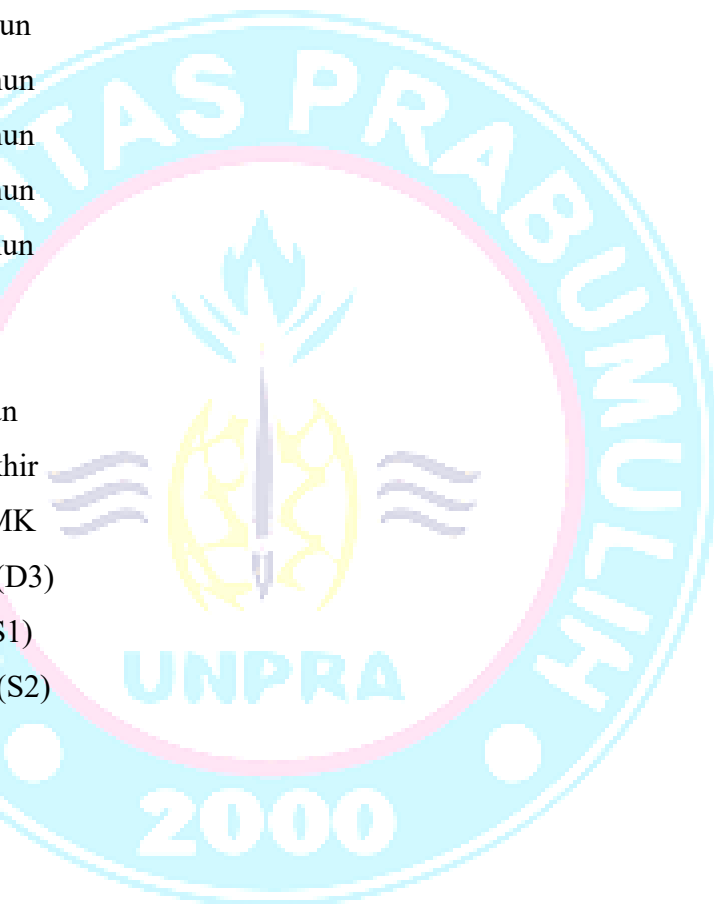
- ☐ SMA / SMK
- ☐ Diploma (D3)
- ☐ Sarjana (S1)
- ☐ Magister (S2)

7. Status Pegawai

- ☐ PNS
- ☐ PPPK

8. Masa Kerja

- ☐ < 3 tahun
- ☐ 3-6 tahun
- ☐ 6-10 tahun
- ☐ > 10 tahun



PENTUNJUK PENGISIAN

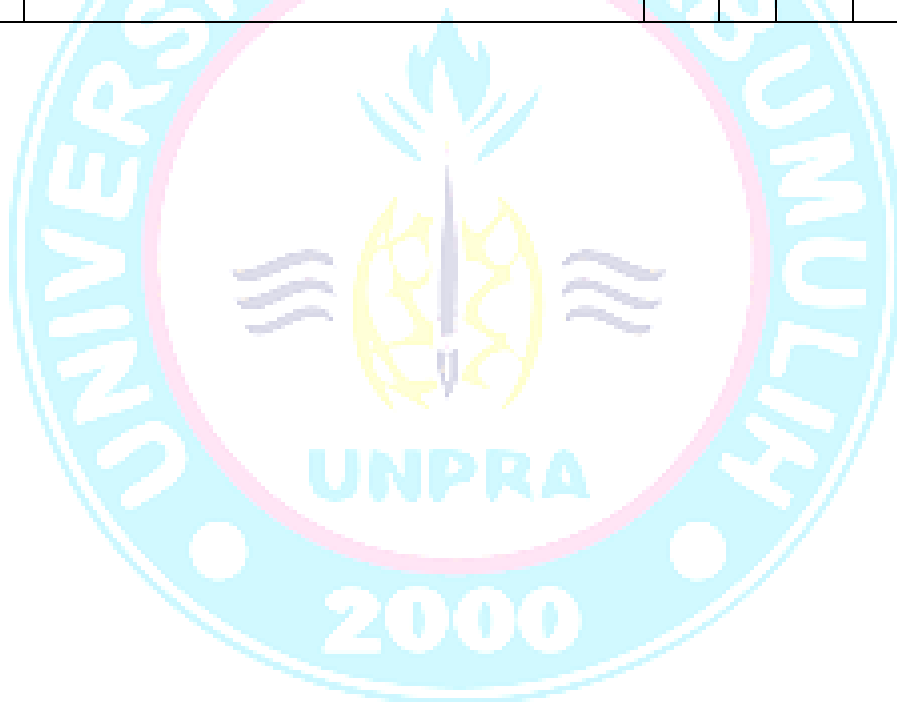
Berikan penilaian terhadap hal-hal dibawah ini dengan tanda (√) yang paling tepat menurut saudara. Alternatif jawaban terdiri dari:

(SS) : Sangat Setuju (S) : Setuju (N) : Netral
(TS) : Tidak Setuju (STS) : Sangat Tidak Setuju

VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X _i)		JAWABAN				
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Penerangan di tempat kerja sudah cukup terang untuk mendukung pekerjaan ?					
2	Lingkungan kerja selalu dalam kondisi bersih dan rapi ?					
3	Kebersihan lingkungan kerja membuat saya merasa nyaman saat bekerja ?					
4	Sirkulasi udara di ruang kerja berjalan dengan baik ?					
5	Tingkat kebisingan di tempat kerja tidak mengganggu aktivitas kerja ?					
6	Tersedia fasilitas keamanan yang memadai di tempat kerja ?					
7	Perasaan aman saat bekerja di lingkungan kantor ?					
8	Pentingnya hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja ?					
9	Rekan kerja anda saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan ?					
10	Komunikasi antar pegawai di tempat kerja berjalan dengan baik ?					

VARIABEL DISIPLIN KERJA (X ₂)		JAWABAN				
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Selalu datang tepat waktu sesuai jam kerja yang telah ditentukan ?					
2	Tidak pernah meninggalkan pekerjaan tanpa izin selama jam kerja ?					
3	Mematuhi semua peraturan yang berlaku di tempat kerja ?					
4	Mengikuti prosedur kerja yang telah ditentukan oleh instansi ?					
5	Hasil pekerjaan saya sesuai dengan kualitas yang diharapkan ?					
6	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan ?					
7	Berhati-hati dalam melaksanakan tugas pekerjaan ?					
8	Selalu teliti dalam bekerja untuk menghindari kesalahan ?					
9	Selalu bekerja dengan jujur dan menjunjung tinggi etika kerja ?					
10	Menjaga sikap dan perilaku yang baik selama bekerja ?					
VARIABEL KINERJA KERJA (Y)		JAWABAN				
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang rapi dan minim kesalahan ?					
2	Selalu berusaha meningkatkan kualitas hasil kerja saya ?					
3	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang ditargetkan ?					
4	Mengelola waktu kerja dengan baik untuk menyelesaikan tugas ?					

5	Menerima konsekuensi atas hasil pekerjaan yang saya lakukan.?					
6	Melaksanakan tugas sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab saya ?					
7	Aktif membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam pekerjaan ?					
8	Bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas?					
9	Memiliki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah.?					
10	Cepat tanggap dalam mengambil tindakan ketika menghadapi masalah pekerjaan?					



Lampiran 2 : Tabulasi Data Responden

Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

RESPONDEN	PERNYATAAN										TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	36
3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
4	5	5	5	4	5	4	4	4	3	3	42
5	5	4	5	5	4	3	4	5	5	4	44
6	4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	43
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	47
9	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	34
10	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	43
11	4	5	4	5	5	4	3	4	5	4	43
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	42
14	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	36
15	3	3	4	4	3	3	3	4	5	5	37
16	3	5	4	4	4	4	5	4	4	5	42
17	4	3	4	3	4	5	4	3	3	3	36
18	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	37
19	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	46
20	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	38
21	4	5	4	5	4	4	4	3	3	3	39
22	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	44
23	4	5	5	3	5	4	4	5	5	5	45
24	3	4	5	4	5	5	5	4	4	4	43
25	5	5	4	4	4	4	4	5	3	3	41
26	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	42
27	5	5	4	4	5	4	3	4	4	5	43
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	46
30	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	44
31	5	5	5	3	3	3	3	5	5	4	41
32	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	41
33	5	4	5	4	4	4	3	3	3	3	38
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
35	5	4	5	5	4	5	3	4	4	4	43

36	5	4	4	5	4	4	3	3	3	4	39
37	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	41
38	4	5	5	4	4	4	3	5	5	5	44
39	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	35
40	3	3	3	4	4	5	5	5	4	5	41
41	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	45
42	3	3	3	4	4	5	4	5	5	4	40
43	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	45
44	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	39
45	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	45
46	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
47	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	43
48	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	34
49	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	45
50	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	43
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
52	3	3	3	4	5	5	4	5	5	5	42
53	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	39
54	5	5	5	4	3	4	5	3	3	3	40
55	5	5	4	4	5	5	4	3	3	4	42

Variabel Disiplin Kerja (X₂)

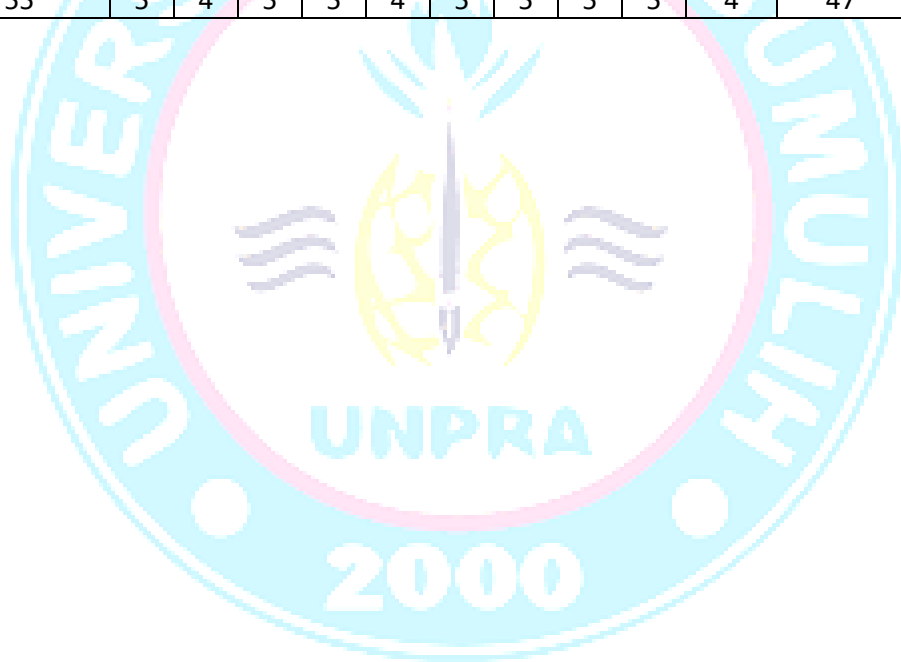
RESPONDEN	PERNYATAAN										TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	43
2	5	4	4	3	4	4	3	3	4	3	37
3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	47
4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	44
5	4	4	5	3	3	5	4	4	5	5	42
6	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	38
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	46
9	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	42
10	4	3	4	3	5	5	5	4	4	5	42
11	3	3	3	3	4	4	5	5	5	4	39
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	5	5	3	3	4	4	3	3	4	5	39
14	5	4	5	4	5	5	3	4	4	3	42
15	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	39
16	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	43
17	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	40

18	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	42
19	4	4	5	5	5	5	3	3	5	4	43
20	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	37
21	5	4	5	4	4	4	3	3	5	5	42
22	5	5	5	4	5	5	4	4	5	3	45
23	5	5	4	3	3	5	5	4	5	5	44
24	3	3	5	4	3	5	4	4	4	4	39
25	5	4	4	4	3	4	3	2	2	2	33
26	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	41
27	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
28	4	4	4	4	3	3	4	4	2	2	34
29	4	4	3	2	5	4	4	5	3	3	37
30	5	3	5	4	5	5	5	4	5	4	45
31	3	3	4	5	4	3	4	4	4	4	38
32	5	5	4	4	5	5	4	3	3	4	42
33	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	43
34	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	47
35	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
36	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36
37	4	4	5	5	4	5	3	3	4	5	42
38	4	4	5	5	5	5	3	3	4	4	42
39	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	38
40	5	5	5	4	4	5	4	4	3	5	44
41	5	4	4	4	3	3	5	5	4	5	42
42	4	5	5	5	4	3	4	3	4	5	42
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
44	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
45	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48
46	5	5	5	3	5	4	4	4	5	5	45
47	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	40
48	5	4	3	3	4	5	4	3	3	3	37
49	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	47
50	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	40
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
52	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
53	4	4	3	3	3	3	4	4	5	4	37
54	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	43
55	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	45

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

RESPONDEN	PERNYATAAN										TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	43
2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	32
3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	46
4	5	4	3	5	4	5	4	2	4	4	40
5	4	5	2	3	4	5	5	3	5	5	41
6	4	4	3	4	3	4	5	2	4	5	38
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	47
9	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	42
10	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	40
11	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	42
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	5	4	3	3	4	4	5	3	5	5	41
14	3	3	4	5	4	4	4	3	5	5	40
15	5	3	3	3	4	3	3	2	5	5	36
16	4	3	5	4	3	5	4	2	5	5	40
17	5	4	4	4	3	3	3	3	4	5	38
18	5	5	3	4	3	3	3	2	3	4	35
19	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	45
20	4	4	3	5	5	3	4	2	5	5	40
21	5	5	5	4	4	4	5	3	3	3	41
22	4	4	5	5	5	5	4	2	3	3	40
23	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	44
24	5	3	3	5	5	3	3	2	5	4	37
25	5	3	3	5	5	5	5	3	5	4	43
26	5	4	4	4	3	4	5	2	5	5	41
27	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	45
28	5	4	5	5	5	5	5	2	3	3	42
29	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	42
30	3	4	3	4	4	4	5	4	5	5	41
31	5	5	4	4	5	5	4	2	5	5	44
32	4	4	4	4	5	5	5	3	2	2	38
33	4	3	4	5	5	4	4	3	5	5	42
34	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	47
35	5	4	3	5	5	5	4	4	5	5	45
36	4	4	4	5	5	4	3	2	2	3	36
37	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	40
38	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	34

39	4	4	4	3	3	4	3	2	3	4	34
40	5	5	5	5	4	5	4	2	5	5	45
41	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	46
42	5	5	5	5	4	4	3	2	3	3	39
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
44	5	5	5	5	4	4	3	2	2	2	37
45	5	5	5	5	5	3	4	3	5	4	44
46	3	3	4	5	5	4	5	3	5	5	42
47	5	5	5	5	5	3	4	2	5	5	44
48	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	44
49	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	47
50	5	5	5	5	4	5	4	3	5	4	45
51	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	44
52	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	47
53	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	44
54	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	45
55	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	47



Lampiran 3 : Hasil Analisis SPSS

Hasil Instrumen Penelitian

1. Hasil Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₁)

		Correlations										
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.642**	.555**	.293*	.075	-.036	.042	.114	.039	.071	.488**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.030	.585	.793	.761	.409	.780	.605	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
P2	Pearson Correlation	.642**	1	.620**	.321*	.194	.015	.111	.177	.170	.204	.601**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.017	.156	.911	.422	.197	.215	.135	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
P3	Pearson Correlation	.555**	.620**	1	.394**	.264	.112	.192	.158	.184	.184	.632**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.003	.052	.414	.161	.250	.178	.178	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
P4	Pearson Correlation	.293*	.321*	.394**	1	.496**	.331*	.091	.084	.207	.171	.581**
	Sig. (2-tailed)	.030	.017	.003		.000	.013	.510	.542	.130	.211	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
P5	Pearson Correlation	.075	.194	.264	.496**	1	.530**	.294*	.243	.192	.296*	.618**
	Sig. (2-tailed)	.585	.156	.052	.000		.000	.029	.074	.161	.028	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
P6	Pearson Correlation	-.036	.015	.112	.331*	.530**	1	.462**	.059	.036	.218	.465**
	Sig. (2-tailed)	.793	.911	.414	.013	.000		.000	.671	.792	.110	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
P7	Pearson Correlation	.042	.111	.192	.091	.294*	.462**	1	.325*	.126	.292*	.514**
	Sig. (2-tailed)	.761	.422	.161	.510	.029	.000		.016	.358	.031	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
P8	Pearson Correlation	.114	.177	.158	.084	.243	.059	.325*	1	.639**	.507**	.590**
	Sig. (2-tailed)	.409	.197	.250	.542	.074	.671	.016		.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
P9	Pearson Correlation	.039	.170	.184	.207	.192	.036	.126	.639**	1	.705**	.588**
	Sig. (2-tailed)	.780	.215	.178	.130	.161	.792	.358	.000		.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
P10	Pearson Correlation	.071	.204	.184	.171	.296*	.218	.292*	.507**	.705**	1	.648**
	Sig. (2-tailed)	.605	.135	.178	.211	.028	.110	.031	.000	.000		.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
TOTAL	Pearson Correlation	.488**	.601**	.632**	.581**	.618**	.465**	.514**	.590**	.588**	.648**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X₂)

		Correlations										
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.665**	.343*	.038	.200	.095	.078	-.044	.103	.194	.429**
	Sig. (2-tailed)		.000	.010	.786	.143	.489	.573	.752	.454	.157	.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
P2	Pearson Correlation	.665**	1	.316*	.156	.178	.016	.013	-.060	.033	.274*	.421**
	Sig. (2-tailed)	.000		.019	.254	.193	.908	.923	.666	.809	.043	.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
P3	Pearson Correlation	.343*	.316*	1	.543**	.283*	.314*	.083	.061	.321*	.352**	.624**
	Sig. (2-tailed)	.010	.019		.000	.037	.020	.547	.656	.017	.008	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
P4	Pearson Correlation	.038	.156	.543**	1	.399**	.138	.152	.191	.222	.195	.535**
	Sig. (2-tailed)	.786	.254	.000		.003	.317	.268	.162	.103	.154	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
P5	Pearson Correlation	.200	.178	.283*	.399**	1	.431**	.201	.275*	.221	.176	.579**
	Sig. (2-tailed)	.143	.193	.037	.003		.001	.142	.042	.105	.199	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
P6	Pearson Correlation	.095	.016	.314*	.138	.431**	1	.266*	.250	.224	.174	.506**
	Sig. (2-tailed)	.489	.908	.020	.317	.001		.050	.066	.100	.205	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
P7	Pearson Correlation	.078	.013	.083	.152	.201	.266*	1	.753**	.431**	.347**	.602**
	Sig. (2-tailed)	.573	.923	.547	.268	.142	.050		.000	.001	.009	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
P8	Pearson Correlation	-.044	-.060	.061	.191	.275*	.250	.753**	1	.509**	.305*	.598**
	Sig. (2-tailed)	.752	.666	.656	.162	.042	.066	.000		.000	.023	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
P9	Pearson Correlation	.103	.033	.321*	.222	.221	.224	.431**	.509**	1	.609**	.686**
	Sig. (2-tailed)	.454	.809	.017	.103	.105	.100	.001	.000		.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
P10	Pearson Correlation	.194	.274*	.352**	.195	.176	.174	.347**	.305*	.609**	1	.669**
	Sig. (2-tailed)	.157	.043	.008	.154	.199	.205	.009	.023	.000		.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
TOTAL	Pearson Correlation	.429**	.421**	.624**	.535**	.579**	.506**	.602**	.598**	.686**	.669**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Kinerja Pegawai (Y)

		Correlations										
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.567**	.331*	.193	.096	.123	.099	.020	.099	-.049	.433**
	Sig. (2-tailed)		.000	.014	.158	.483	.369	.474	.884	.474	.721	.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
P2	Pearson Correlation	.567**	1	.473**	.181	.168	.214	.115	.159	-.025	.008	.517**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.185	.220	.117	.405	.246	.854	.952	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
P3	Pearson Correlation	.331*	.473**	1	.498**	.213	.319*	.111	.090	-.054	-.199	.508**
	Sig. (2-tailed)	.014	.000		.000	.118	.018	.420	.514	.693	.145	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
P4	Pearson Correlation	.193	.181	.498**	1	.466**	.259	.135	.052	.085	-.108	.488**
	Sig. (2-tailed)	.158	.185	.000		.000	.056	.325	.704	.539	.431	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
P5	Pearson Correlation	.096	.168	.213	.466**	1	.269*	.209	.269*	.157	.007	.523**
	Sig. (2-tailed)	.483	.220	.118	.000		.047	.125	.047	.251	.960	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
P6	Pearson Correlation	.123	.214	.319*	.259	.269*	1	.488**	.356**	.145	.066	.605**
	Sig. (2-tailed)	.369	.117	.018	.056	.047		.000	.008	.291	.632	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
P7	Pearson Correlation	.099	.115	.111	.135	.209	.488**	1	.403**	.333*	.161	.581**
	Sig. (2-tailed)	.474	.405	.420	.325	.125	.000		.002	.013	.242	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
P8	Pearson Correlation	.020	.159	.090	.052	.269*	.356**	.403**	1	.304*	.259	.601**
	Sig. (2-tailed)	.884	.246	.514	.704	.047	.008	.002		.024	.056	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
P9	Pearson Correlation	.099	-.025	-.054	.085	.157	.145	.333*	.304*	1	.795**	.577**
	Sig. (2-tailed)	.474	.854	.693	.539	.251	.291	.013	.024		.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
P10	Pearson Correlation	-.049	.008	-.199	-.108	.007	.066	.161	.259	.795**	1	.413**
	Sig. (2-tailed)	.721	.952	.145	.431	.960	.632	.242	.056	.000		.002
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
TOTAL	Pearson Correlation	.433**	.517**	.508**	.488**	.523**	.605**	.581**	.601**	.577**	.413**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan kerja (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.772	10

Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.767	10

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.705	10

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.12878465
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.069
	Negative	-.080
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

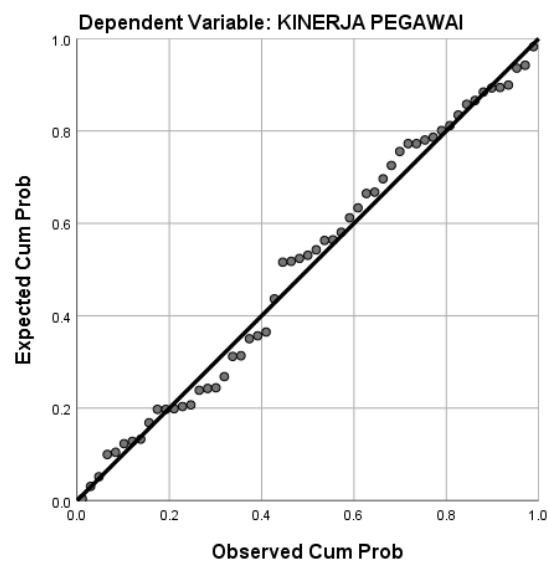
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



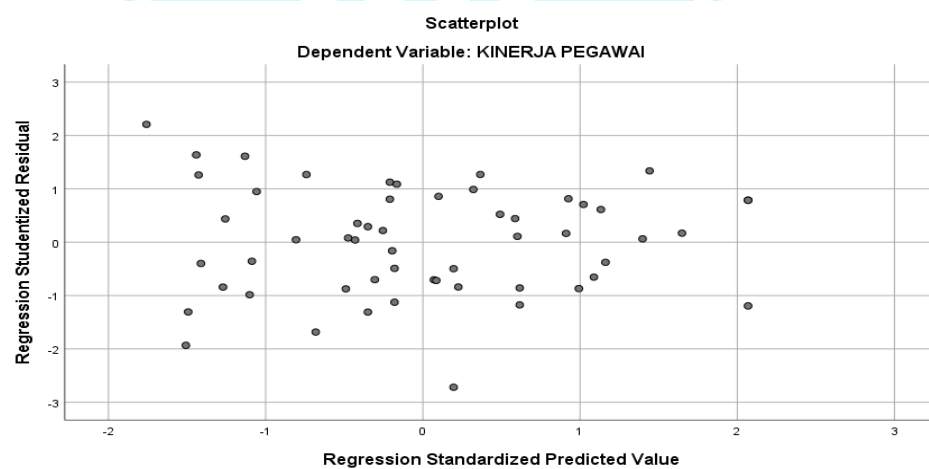
2. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.802	4.890		2.413	.019		
	LINGKUNGAN KERJA	.338	.132	.339	2.565	.013	.633	1.580
	DISIPLIN KERJA	.378	.128	.390	2.953	.005	.633	1.580

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.802	4.890		2.413	.019		
	LINGKUNGAN KERJA	.338	.132	.339	2.565	.013	.633	1.580
	DISIPLIN KERJA	.378	.128	.390	2.953	.005	.633	1.580

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.802	4.890		2.413	.019
	LINGKUNGAN KERJA	.338	.132	.339	2.565	.013
	DISIPLIN KERJA	.378	.128	.390	2.953	.005

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	393.305	2	196.653	19.345	.000 ^b
	Residual	528.622	52	10.166		
	Total	921.927	54			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA

Analisis Koefisien Korelasi (r) Dan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.653 ^a	.427	.405	3.188

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI



Lampiran 4 : Tabel Disribusi Statistik

1. Tabel r (r-Tabel)

TABEL r PRODUCT -MOMENT (two-tailed test)

df	Alpha 5%	df	Alpha 5%	df	Alpha 5%	df	Alpha 5%
1	0,997	26	0,374	51	0,271	76	0,223
2	0,950	27	0,367	52	0,268	77	0,221
3	0,878	28	0,361	53	0,266	78	0,220
4	0,811	29	0,355	54	0,263	79	0,219
5	0,775	30	0,349	55	0,261	80	0,217
6	0,707	31	0,344	56	0,257	81	0,216
7	0,666	32	0,339	57	0,256	82	0,215
8	0,632	33	0,334	58	0,254	83	0,213
9	0,602	34	0,329	59	0,252	84	0,212
10	0,576	35	0,325	60	0,250	85	0,211
11	0,553	36	0,320	61	0,248	86	0,210
12	0,532	37	0,316	62	0,246	87	0,208
13	0,514	38	0,312	63	0,244	88	0,207
14	0,497	39	0,308	64	0,242	89	0,206
15	0,482	40	0,304	65	0,240	90	0,205
16	0,468	41	0,301	66	0,239	91	0,204
17	0,456	42	0,297	67	0,237	92	0,203
18	0,444	43	0,294	68	0,235	93	0,202
19	0,433	44	0,291	69	0,234	94	0,201
20	0,423	45	0,288	70	0,232	95	0,200
21	0,413	46	0,285	71	0,230	96	0,199
22	0,404	47	0,282	72	0,229	97	0,198
23	0,396	48	0,279	73	0,227	98	0,197
24	0,388	49	0,276	74	0,226	99	0,196
25	0,381	50	0,273	75	0,224	100	0,195

2. Tabel t (t-tabel)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446

69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526



3. Tabel F

Tabel Uji F

$\alpha = 0,05$	$df_1 = (k-1)$							
$df_2 = (n-k-1)$	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161,44 8	199,500	215,70 7	224,583	230,162	233,98 6	236,768	238,883
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330	19,353	19,371
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	8,887	8,845
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	6,094	6,041
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950	4,876	4,818
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	4,207	4,147
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866	3,787	3,726
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581	3,500	3,438
9	5,117	4,258	3,863	3,633	3,482	3,374	3,293	3,230
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	3,135	3,072
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	3,012	2,948
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996	2,913	2,849
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	2,832	2,767
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	2,764	2,699
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790	2,707	2,641
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	2,657	2,591
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699	2,614	2,548
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661	2,577	2,510
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628	2,544	2,477
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	2,514	2,447
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	2,488	2,420
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	2,464	2,397
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528	2,442	2,375
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	2,423	2,355
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490	2,405	2,337
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	2,388	2,321
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459	2,373	2,305
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445	2,359	2,291
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	2,346	2,278

30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421	2,334	2,266
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409	2,323	2,255
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399	2,313	2,244
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389	2,303	2,235
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380	2,294	2,225
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372	2,285	2,217
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364	2,277	2,209
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356	2,270	2,201
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349	2,262	2,194
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342	2,255	2,187
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336	2,249	2,180
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330	2,243	2,174
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324	2,237	2,168
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,318	2,232	2,163
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313	2,226	2,157
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308	2,221	2,152
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304	2,216	2,147
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299	2,212	2,143
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295	2,207	2,138
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290	2,203	2,134
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286	2,199	2,130
51	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283	2,195	2,126
52	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279	2,192	2,122
53	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275	2,188	2,119
54	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272	2,185	2,115
55	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269	2,181	2,112
56	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266	2,178	2,109
57	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263	2,175	2,106
58	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260	2,172	2,103
59	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257	2,169	2,100
60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254	2,167	2,097
61	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251	2,164	2,094
62	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249	2,161	2,092
63	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246	2,159	2,089
64	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244	2,156	2,087
65	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242	2,154	2,084
66	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239	2,152	2,082

Lampiran 5 : Kartu Bimbingan

Kartu Bimbingan Pembimbing I



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : GUSTI RAMANDA
NIM : 2022110067
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
 TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
 KECAMATAN RAMBANG KAPAK TENGAH KOTA
 PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING I : AMANDIN, S.Pt., M.M.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
16/11/2025	BAB I	- Perbaiki Pendahuluan dalam dan secara global dan ke arah tempat penelitian	AR	
	BAB I	- Tabel tidak perlu dulu di urutkan di bab VII.	AR	
19/11/2025	BAB I	- Perbaiki lagi manfaat dari secara Rucci	AR	
21/11/2025	BAB I	- Ace lanjut BAB II	AR	

Mengetahui,
 Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hj. Desiana, S.E., M.M.
 NIDN. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Amandin, S.Pt., M.M.
 NIDN. 0207088802

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia/Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : GUSTI RAMANDA
NIM : 2022110067
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
 TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
 KECAMATAN RAMBANG KAPAK TENGAH KOTA
 PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING I : AMANDIN, S.Pt., M.M.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
11/2025 12	Bab. I	-Perbaiki lagi pendahuluan kembali yang sesuai pendahuluan yang sesuai exp.	<i>[Signature]</i>	
	Bab II	- Perbaiki dengan pendahuluan yang sesuai dengan judul	<i>[Signature]</i>	
15/2025 12	BAB II	- perbaiki kembali dan perbaiki ini lagi kembali	<i>[Signature]</i>	
16/2025 12	Bab II	- Ace lagi III	<i>[Signature]</i>	

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis**



Dr. Hj. Desiana, S.E., M.M.
 NIDN. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

[Signature]

Amandin, S.Pt., M.M.
 NIDN. 0207088802

Jalan Patra No. 50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713) 3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : GUSTI RAMANDA
NIM : 2022110067
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
KECAMATAN RAMBANG KAPAK TENGAH KOTA
PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING I : AMANDIN, S.Pt., M.M.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
18/2025 12	Bab II	- perbaikan populasi nya di perjelaskan siapa saja yg mengasi populasi dan siapa	<i>Al</i>	
	Bab III	- perbaikan waktu dalam pendataan ini karena untuk yang digunakan lantai nya lantai terpi nyai ben drang.	<i>Al</i>	
19/2025 12	Bab III	- Ace lanjut siapa	<i>Al</i>	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
NIDN. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Amandin, S.Pt., M.M.
NIDN. 0207088802

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mail@unpra.ac.id



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : GUSTI RAMANDA
NIM : 2022110067
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
 TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
 KECAMATAN RAMBANG KAPAK TENGAH KOTA
 PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING I : AMANDIN, S.Pt., M.M.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
8/5-2026	BAB IV	- Perbaiki lagi foto yang mengikuti tanggapan Revisi dan untuk gambar fugal jadi perbaiki sgr. foto perlu panjang lebar.		
11/5-2026	BAB IV	- Perbaiki perumusannya ya jika perlu di markas an tidak perlu di markas an		
	BAB IV	- Tabel nya di cek dan seen lagi di angka.		
13/5-2026	BAB IV	- Acl lanjut.		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. H. Desliana, S.E., M.M.
NUPTR. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Amandin, S.Pt., M.M.
NIDN. 0207088802

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : GUSTI RAMANDA
NIM : 2022110067
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
 TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
 KECAMATAN RAMBANG KAPAK TENGAH KOTA
 PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING I : AMANDIN, S.Pt., M.M.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
18/5/2026	BAB V	- perbaiki saran perbaikan saya dengan data yang ada pada bab 4.		
	BAB V	- untuk saran jangan gunakan kata perintah atau kata yang membuat orang lain tak terima.		
25/5/2026	BAB V	- ACC lanjut ke jurn		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
NUPK 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Amandin, S.Pt., M.M.
NIDN. 0207088802

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id

Kartu Bimbingan Pembimbing II



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : GUSTI RAMANDA
NIM : 2022110067
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
 TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
 KECAMATAN RAMBANG KAPAK TENGAH KOTA
 PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING II : Hj. SRI SUPARNI, S.S., M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
7/11 2023	Bab I	- Sesuaikan dengan pedoman penulisan skripsi - Referensi & foto terdapat - Perhatikan penggunaan kata "di" - Format urut 4333 - Perhatikan penulisan kutipan - Tambahkan fenomena pada latar belakang - Perhatikan penggunaan kata depan, dengan, di pada awal kalimat. - Perhatikan penulisan huruf besar & huruf kecil - Tambahkan sistematika penulisan		

Mengetahui,
 Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
 NIDN. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

Hj. Sri Suparni, S.S., M.Si
 NIDN. 0230086901

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : GUSTI RAMANDA
NIM : 2022110067
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
 TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
 KECAMATAN RAMBANG KAPAK TENGAH KOTA
 PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING II : Hj. SRI SUPARNI, S.S., M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
17/11/2025	Bab I	- Perbaiki penulisan tabel	A.	
17/11/2025	Bab I	Ace Lanjut ke Bab II	A.	
27/11/2025	Bab II	- Perbaiki kutipan - Perbaiki kerangka penulisan - Pembaca paragraf subbab - Tambahkan lagi setiap paragraf	A.	
2/12/2025	Bab II	Perbaiki kutipan, angka dan judul sub bab	A.	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
NIDN. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

Hj. Sri Suparni, S.S., M.Si
NIDN. 0230086901

Jalan Unpra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : GUSTI RAMANDA
NIM : 2022110067
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
 TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
 KECAMATAN RAMBANG KAPAK TENGAH KOTA
 PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING II : Hj. SRI SUPARNI, S.S., M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
3/12 2015	Bab II	ACC	A.	
14/12 2015	Bab III	Catatan ke Bab III - Tambahkan teori Hg definisi kualitatif, sampel kualitatif, uji asumsi lebih lanjut - Akut kualitatif lebih banyak - ACC	A.	
7/12 2015	Bab III	ACC	A.	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
NIDN. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

Hj. Sri Suparni, S.S., M.Si
NIDN. 0230086901

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

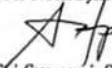
NAMA MAHASISWA : GUSTI RAMANDA
NIM : 2022110067
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
 TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
 KECAMATAN RAMBANG KAPAK TENGAH KOTA
 PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING II : Hj. SRI SUPARNI, S.S., M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
5/5 2026	Bab IV	- Karakteristik responden diteliti kembali - Tambahan paragraf untuk latar rata 3 tyygg responden - Perhitungan persentase yang benar & lucil - Perhitungan persentase istilah acing	A.	
6/5 2026	Bab IV	- ACC	A	
	Bab V	- ACC	A	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis


 Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
 NUPTK: 2544740641230233

Dosen Pembimbing II


 Hj. Sri Suparni, S.S., M.Si
 NIDN. 0230086901


 Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id

Lampiran 6 : Surat Balasan Izin Penelitian

 PEMERINTAH KOTA PRABUMULIH KECAMATAN RAMBANG KAPAK TENGAH <i>Jl. Raya Baturaja No. 01 Km 12 Kelurahan TanjungRambang</i>	
Prabumulih, Maret 2026	
Nomor :	800/ 94 /RKT/2026
Lampiran :	-
Perihal :	Permohonan Pengambilan Data
	Yth. Ketua Program Studi Universitas Prabumulih di- Prabumulih

Menindaklanjuti surat dari universitas Prabumulih Nomor:157/MNJ/FEB/UNPRA/III/2026, tentang permohonan Pengambilan Data, dengan ini kami dari pihak Kecamatan Rambang Kapak Tengah memberikan izin kepada mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Gusti Ramanda
Nim : 2022110067
Program studi : Manajemen
Judul skripsi : Pengaruh Lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai di Kantor Camat Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih

Untuk Pengambilan data di Kecamatan Rambang Kapak Tengah . Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terimakasih.


Camat Rambang Kapak Tengah
Satria Karna, SE.M.Si
Pembina IV.a
Nip. 198010272010011013

Lampiran 7 : Dokumentasi



Lampiran 8 : Riwayat Hidup

RIWAYAT HIDUP



Gusti Ramanda adalah nama penulis skripsi ini, lahir pada tanggal 23 Desember 1999 di Prabumulih. Penulis merupakan anak ke 2 (dua) dari 3 (tiga) bersaudara dari pasangan bapak Akhmat Riva'i dan ibu Deti Anarni. Penulis pertama kali tamat pendidikan SD Negeri 61 Prabumulih pada tahun 2012, pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan ke SMP Negeri 7

Prabumulih dan lulus pada tahun 2015. Setelah tamat SMP penulis melanjutkan ke SMA Negeri 2 Prabumulih dan lulus pada tahun 2018. Selanjutnya, pada tahun 2020 penulis bekerja di PT. Utama Karya Infrastruktur (HKI) sebagai *Safety Man*. Kemudian pada tahun 2022 penulis melanjutkan pendidikan dan terdaftar sebagai mahasiswa Universitas Prabumulih pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen, dan InsyaAllah penulis akan menyelesaikan pendidikan ini pada tahun 2026.

Dengan ketekunan, motivasi tinggi untuk terus belajar dan berusaha, penulis telah berhasil menyelesaikan pengerjaan Tugas Akhir Skripsi ini. Semoga dengan penulisan Tugas Akhir Skripsi ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan.

Akhir kata penulis mengucapkan rasa Syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih”**