



PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPTD SAMSAT MEDAN UTARA PROVINSI SUMATERA UTARA

THE INFLUENCE OF DISCIPLINE AND NON-PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT UPTD SAMSAT MEDAN UTARA NORTH SUMATRA PROVINCE

Laila Dwi Cahaya¹⁾, Charisma Kuriata Ginting²⁾, Vina Maria Ompusunggu³⁾, Universitas Quality Jl. Ringroad – Ngumban Surbakti No.18 Medan, Sumatera Utara, 20132, Indonesia.
Telepon: 082180440664, E-mail: lailadwi387@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada UPTD Samsat Medan Utara. Disiplin diartikan sebagai tingkat kepatuhan pegawai terhadap aturan yang berlaku, sementara lingkungan kerja non fisik mencakup faktor – faktor sebagai hubungan antar pegawai, keharmonisan antar pegawai maupun atasan, dan komunikasi yang baik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian melalui penyebaran kuesioner kepada 65 responden. Hasil penelitian bahwa secara parsial maupun simultan variabel disiplin dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian (Uji-t) Disiplin (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai T hitung = 2,360 > T tabel = 1,998 dan mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai T hitung = 3,140 > T tabel 1,998, dan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin (X1) dan lingkungan kerja non fisik(X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

Kata Kunci : Disiplin, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kinerja

ABSTRACT

This research seeks to examine the impact of discipline and the non-physical work environment on employee performance at UPTD Samsat North Medan. Discipline is characterized by the extent to which employees adhere to existing regulations, while the non-physical work environment encompasses factors such as interpersonal relationships among employees, the rapport between staff and management, and effective communication. Employing a quantitative approach,



this study involves administering questionnaires to 65 respondents. Based on the results of the study (t-test) Discipline (X1) has a positive and significant effect on performance with a calculated T value = 2.360 > T table = 1.998 and has a significance value of 0.000 < 0.05 and Non-Physical Work Environment has a positive and significant effect on performance with a calculated T value = 3.140 > T table 1.998, and a significance value of 0.003 < 0.05. The results of this study indicate that discipline (X1) and non-physical work environment (X2) have a positive and significant effect on performance (Y).

Keywords: *Discipline, Non-Physical Work Environment and Performance*

PENDAHULUAN

Persaingan yang semakin ketat di era global saat ini, setiap organisasi dituntut untuk beroperasi dengan efisiensi dan efektivitas yang tinggi. Kondisi ini mendorong organisasi untuk meningkatkan daya saing demi menjaga keberlangsungan bisnis mereka. Setiap organisasi memiliki tujuan utama untuk memaksimalkan keuntungan dan nilai, sambil berupaya meningkatkan kesejahteraan para pemimpin dan karyawan di dalamnya. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat strategis dalam sebuah organisasi. Peran mereka tidak bisa diabaikan, karena mereka merupakan elemen kunci yang menjalankan berbagai aktivitas untuk memperkuat sumber daya ini. Dengan beragam keterampilan yang dimiliki, mereka berusaha memberikan yang terbaik. Salah satu langkah yang dapat diambil untuk meningkatkan kinerja adalah dengan fokus pada pencapaian tujuan instansi.

Dalam sebuah organisasi pemerintahan, sumber daya manusia, atau yang biasa disebut pegawai, merupakan salah satu elemen terpenting yang harus mendapatkan perhatian serius. Setiap instansi pemerintahan diharapkan dapat mengoptimalkan potensi sumber daya manusia ini untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia tidak hanya berfungsi sebagai pendorong, tetapi juga sebagai penentu arah perjalanan suatu organisasi. Para pegawai memainkan peran strategis sebagai pemikir, perencana, dan pengendali berbagai aktivitas yang dilakukan. Oleh karena itu, instansi pemerintah dituntut untuk memberikan arahan yang positif kepada semua pegawai, demi mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja mereka.

Samsat Medan Utara merupakan lembaga pemerintahan yang mendukung pemerintah Kota Medan dalam memberikan pelayanan di bidang pajak kendaraan bermotor (PKB), yang



berada di bawah koordinasi Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. Sesuai dengan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2015 mengenai penyelenggaraan sistem administrasi terpadu satu atap untuk kendaraan bermotor, Samsat mengelola serangkaian kegiatan yang meliputi registrasi dan identifikasi kendaraan bermotor, pembayaran pajak kendaraan bermotor, bea balik nama kendaraan, serta pembayaran sumbangan wajib untuk dana kecelakaan lalu lintas dan angkutan jalan. Semua kegiatan ini dilakukan secara terintegrasi dan terkoordinasi dalam satu kantor bersama Samsat. Tanpa dukungan disiplin kerja yang baik dari para pegawai, sebuah organisasi akan menghadapi kesulitan dalam mewujudkan cita-cita dan tujuannya. Oleh karena itu, disiplin kerja merupakan salah satu kunci utama keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Tabel 1.1

Rekapitulasi Data Absensi Pegawai Kantor Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Samsat Medan Utara Provinsi Sumatera Utara periode Bulan Juli – Bulan September 2024.

No	Bulan	Jumlah Pegawai (Orang)	Ketidakhadiran Pegawai (Orang)		
			I	S	A
1	Juli	65 Orang	1	1	1
2	Agustus	65 Orang	0	2	3
3	September	65 Orang	0	0	7

Sumber Data diolah (2024)

Keterangan :

I : Izin

S : sakit

A : Alfa

Berdasarkan data yang tercantum dalam tabel 1. 1, terlihat bahwa jumlah pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan masih cukup tinggi. Pada bulan Juli, tercatat ada 5 pegawai yang tidak hadir (alfa), dan jumlah tersebut menurun menjadi 3 pada bulan Agustus. Namun, angka tersebut kembali meningkat menjadi 7 orang pada bulan September. Fenomena ini mencerminkan masih rendahnya kesadaran pegawai akan pentingnya disiplin kerja. Selain itu, kurangnya ketegasan dari atasan dalam memberikan sanksi terhadap pelanggaran menjadi salah satu faktor penyebabnya. Selama ini, pegawai yang tidak disiplin hanya menerima



teguran lisan, yang nyatanya tidak memberikan efek jera bagi mereka di Unit Pelaksana Teknis Daerah Samsat Medan Utara, Provinsi Sumatera Utara.

Lingkungan kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai kinerja optimal bagi para karyawan. Sebuah lingkungan yang kondusif tidak hanya dapat menciptakan suasana harmonis, tetapi juga memberikan dampak positif baik bagi karyawan maupun perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan seharusnya berupaya untuk menciptakan suasana yang mendukung kolaborasi di setiap tingkatan, mulai dari atasan hingga bawahan, serta di antara karyawan yang setara. Dalam konteks ini, sangat penting untuk membangun atmosfer kekeluargaan, mendorong komunikasi yang efektif, dan mengedepankan sikap saling menghormati.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti di UPTD Samsat Medan Utara, Provinsi Sumatera Utara, teridentifikasi adanya masalah dalam lingkungan kerja non-fisik. Salah satu aspek yang paling mencolok adalah kurangnya komunikasi di antara pegawai, sehingga hubungan antarsesama pegawai menjadi kurang harmonis. Hal ini terlihat dari minimnya kerja sama, yang sering kali mengakibatkan saling menyalahkan baik di level individu maupun tim ketika menghadapi permasalahan. Kondisi ini pasti berdampak negatif pada kinerja pegawai, yang menjadi kurang optimal.

Untuk memberikan pelayanan yang terbaik, diperlukan pegawai dengan disiplin kerja yang tinggi, baik di kalangan staf maupun pejabat struktural dan fungsional di lingkungan UPTD Samsat Medan Utara. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sangatlah penting untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas, sehingga dapat mendorong kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat.

BAHAN DAN METODE

Penelitian ini dilaksanakan di Unit Pelaksana Teknis Daerah Samsat Medan Utara, Provinsi Sumatera Utara, yang berlokasi di Jl. Sekip No. 29, Kec. Medan Petisah, Kota Medan. Penulis akan melaksanakan penelitian dengan metode penyebaran angket (kuesioner) secara langsung kepada seluruh pegawai di Unit Pelaksana Teknis Daerah Samsat Medan Utara mulai bulan September 2024 hingga Maret 2025. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai yang berjumlah 65 orang. Untuk metode pengambilan sampel,



penulis menggunakan teknik nonprobability sampling. Mengingat jumlah populasi tidak lebih dari 100, maka sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 65 responden, yang merupakan keseluruhan pegawai di Unit Pelaksana Teknis Daerah Samsat Medan Utara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden penelitian ini meliputi pegawai UPTD Samsat Medan Utara, dengan jumlah sampel 65 orang. Karakteristik responden yaitu berdasarkan jenis kelamin dan umur. Untuk mengetahui data jenis kelamin dan umur, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Perempuan	31	47,70 %
2	Laki-Laki	34	52,30 %
Total		65	100 %

Sumber : Hasil olah data penelitian tahun 2024

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa rata-rata jenis kelamin didominasi oleh responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 34 orang atau 52,30%, sedangkan responden yang berjenis perempuan yaitu sebanyak 31 orang atau 47,70%.

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Umur

No	Umur (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	20-30 Tahun	21	32,31 %
2	31-40 Tahun	36	55,39 %
3	>41 Tahun	8	12,30 %
Total		65	100 %

Sumber : Hasil olah data penelitian tahun 2024

Dari Tabel 4.2 diatas dapat dilihat bahwa rata-rata didominasi oleh responden yang berumur 31-40 tahun yaitu sebanyak 36 orang atau 55,39%, responden berumur 20-30 tahun yaitu sebanyak 21 orang atau 32,31%, dan responden yang berumur >41 tahun yaitu sebanyak 8 orang atau 12,30%.



Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu alat ukur yang digunakan. Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu keadaan yang diukur oleh peneliti tersebut. Uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu 65 responden. Nilai r_{tabel} dapat diperoleh dengan menentukan $df = N-2$, maka nilai $df = 65 - 2 = 63$. Dengan bantuan tabel nilai-nilai r produk moment, maka nilai r dengan df sebesar 63 adalah 0,2441.

1. Variabel Disiplin (X1)

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Disiplin (X1)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
Pernyataan 1	0,501	0,244	Valid
Pernyataan 2	0,523	0,244	Valid
Pernyataan 3	0,593	0,244	Valid
Pernyataan 4	0,652	0,244	Valid
Pernyataan 5	0,551	0,244	Valid
Pernyataan 6	0,553	0,244	Valid
Pernyataan 7	0,526	0,244	Valid
Pernyataan 8	0,554	0,244	Valid
Pernyataan 9	0,670	0,244	Valid
Pernyataan 10	0,637	0,244	Valid

Sumber : Data diolah, SPSS 25

Dari tabel 4. 6, terlihat bahwa nilai r_{hitung} pada sepuluh pernyataan tersebut lebih besar dari 0,244. Hal ini menunjukkan bahwa data pada variabel Disiplin (X1) dapat dianggap valid.



2. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Laingkungan Kerja Non Fisik (X2)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
Pernyataan 1	0,530	0,244	Valid
Pernyataan 2	0,429	0,244	Valid
Pernyataan 3	0,489	0,244	Valid
Pernyataan 4	0,567	0,244	Valid
Pernyataan 5	0,537	0,244	Valid
Pernyataan 6	0,566	0,244	Valid
Pernyataan 7	0,568	0,244	Valid
Pernyataan 8	0,626	0,244	Valid
Pernyataan 9	0,678	0,244	Valid
Pernyataan 10	0,569	0,244	Valid

Sumber : Data diolah, SPSS 25 (2024)

Dari Tabel 4. 7, terlihat bahwa nilai rhitung untuk sepuluh pernyataan yang ada lebih besar dari 0,244. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data pada variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) adalah valid.

3. Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
Pernyataan 1	0,380	0,244	Valid
Pernyataan 2	0,411	0,244	Valid
Pernyataan 3	0,455	0,244	Valid
Pernyataan 4	0,647	0,244	Valid
Pernyataan 5	0,579	0,244	Valid
Pernyataan 6	0,604	0,244	Valid
Pernyataan 7	0,523	0,244	Valid
Pernyataan 8	0,431	0,244	Valid
Pernyataan 9	0,415	0,244	Valid
Pernyataan 10	0,346	0,244	Valid

Sumber : Data diolah, SPSS 25 (2024)

Dari tabel 4.8 dapat dilihat bahwa nilai r_{hitung} pada sepuluh pernyataan tersebut adalah > dari 0,244, maka dapat dinyatakan bahwa data pada variabel Kinerja (Y) adalah valid.



Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha. Jika nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60, hal ini menunjukkan bahwa alat ukur tersebut dapat dianggap reliabel dan dapat dianalisis lebih lanjut. Hasil uji reliabilitas terhadap kuesioner yang disebarakan kepada responden menunjukkan hasil sebagai berikut::

1. Variabel Disiplin (X1)

Hasil uji reabilitas untuk variabel Disiplin (X1). Dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9 Uji Reabilitas Variabel Disiplin (X1)

Reability Statistics		
Cronbach's Alpa	N of Items	Keputusan
,769	10	Reliabel

Sumber : Data diolah, SPSS 25

Pengujian reliabilitas terhadap item kuesioner menunjukkan hasil Cronbach's Alpha sebesar 0,769, yang melebihi ambang batas 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa item kuesioner yang mengukur variabel Disiplin (X1) dalam penelitian ini adalah reliabel.

2. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

Hasil uji reabilitas untuk variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2). Dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.10 Uji Reabilitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

Reability Statistics		
Cronbach's Alpa	N of Items	Keputusan
,715	10	Reliabel

Sumber : Data diolah, SPSS 25

Untuk pengujian reabilitas terhadap item kuesioner didapatkan hasil *Cronbach's Alpha* sebesar 0,715 dan lebih besar dari 0,60 sehingga hasil dinyatakan item kuesioner variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) dalam penelitian ini adalah reliabel.



2. Variabel Kinerja (Y)

Hasil uji reabilitas untuk variabel Kinerja (Y). Dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.11 Uji Reabilitas Variabel Kinerja (Y)

Reability Statistics		
Cronbach's Alpha	N of Items	Keputusan
,621	10	Reliabel

Sumber : Data diolah, SPSS 25

Untuk pengujian reabilitas terhadap item kuesioner didapatkan hasil *Cronbach's Alpha* sebesar 0,621 dan lebih besar dari 0,60 sehingga hasil dinyatakan item kuesioner variabel Kinerja (Y) dalam penelitian ini adalah reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,42004382
Most Extreme Differences	Absolute	,073
	Positive	,073
	Negative	-,050
Test Statistic		,073
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.

Berdasarkan tabel 4.12 hasil penelitian nilai probabilitas atau *Asymp.Sig (2-tailed)* adalah $0,200 > 0,05$. Hal ini berarti asumsi normalitas terpenuhi.



Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,264	1,351		4,638	,000
	Disiplin	,022	,072	,077	,299	,766
	Lingkungan Kerja Non Fisik	-,135	,076	-,457	-1,777	,080

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data diolah, SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, nilai sig Disiplin sebesar 0,766 dan Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar 0,080 seluruh nilai sig > 0,05. Dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin	0,207	4,830
	Lingkungan Kerja Non Fisik	0,207	4,830

a. Dependent Variable Kinerja (Y)

Sumber : Data diolah, SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai VIF Variable Disiplin (X1) dan Variable Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) adalah 4,830 dan nilai Tolerance 0,207 > 0,10 maka data tersebut tidak terjadi multikolinearitas.



Hasil Regresi Linear Berganda

Tabel 4.15 Hasil Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	10,818	2,371		4,562	,000
	Disiplin	,299	,127	,367	2,360	,021
	Lingkungan Kerja Non Fisik	,420	,134	,488	3,140	,003

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah, SPSS 25 (2024)

Output diatas dari tabel *Coefficients* digunakan untuk menggambarkan persamaan regresi berikut ini:

$$Y = 10,818 + 0,299X_1 + 0,420X_2 + e$$

Keterangan:

1. Konstanta sebesar 10,818, artinya jika nilai variabel disiplin dan lingkungan kerja non fisik bernilai 0, maka nilai variabel kinerja sebesar 10,818.
2. Koefisien regresi disiplin X_1 sebesar 0,299, artinya jika variabel disiplin meningkat 1 satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,299 satuan.
3. Koefisien regresi lingkungan kerja non fisik X_2 sebesar 0,420, artinya jika variabel lingkungan kerja non fisik meningkat 1 satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,420 satuan.



Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (F)

Tabel 4.16 Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	836,038	2	418,019	69,145	,000 ^b
	Residual	374,823	62	6,046		
	Total	1210,862	64			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber : Data diolah, SPSS 25(2024)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai F hitung > F tabel, yaitu $69,145 > 3,15$ dan nilai signifikansi $F < \text{nilai signifikansi}$ ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan disiplin dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Tabel 4.17 Hasil Uji-t

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,818	2,371		4,562	,000
	Disiplin	,299	,127	,367	2,360	,021
	Lingkungan Kerja Non Fisik	,420	,134	,488	3,140	,003

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, SPSS 25 (2024)

Hasil

uji hipotesis parsial dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t hitung variabel disiplin sebesar $2,360 > t$ tabel $1,998$, dan nilai signifikansi sebesar $0,021 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan secara parsial disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t hitung variabel lingkungan kerja non fisik sebesar $3,140 > t$ tabel $1,998$, dan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Maka dapat



disimpulkan secara parsial lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.18 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,831 ^a	,690	,680	2,459

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

Sumber : Data diolah, SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel 4.17 diatas diperoleh nilai koefisien determinasi atau *Adjusted R-Square* sebesar 0.680 atau sebesar 68,0% pengaruh disiplin dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja, sedangkan 32,0% adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak ikut serta dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

Hasil pengujian mengenai tingkat signifikansi disiplin kerja menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Unit Pelaksana Teknis Daerah Samsat Medan Utara. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji statistik (t) yang menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,360 lebih besar dari t tabel yang sebesar 1,998. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak, yang berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Unit Pelaksana Teknis Daerah Samsat Medan Utara. Disiplin kerja yang dimaksud di sini mencakup kedatangan tepat waktu, pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan, serta kepulangan pada jam yang telah ditetapkan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja

Hasil pengujian signifikan terhadap disiplin kerja menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Unit Pelaksana Teknis Daerah Samsat Medan Utara. Melalui analisis statistik, diperoleh nilai t hitung sebesar 3,140, yang lebih



besar dari t tabel 1,998. Dengan demikian, H_0 tidak diterima, yang berarti bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Unit Pelaksana Teknis Daerah Samsat Medan Utara. Lingkungan kerja non fisik yang dimaksud meliputi keharmonisan hubungan antar pegawai, komunikasi yang baik antara pegawai dan atasan, serta kerja sama yang solid dalam tim.

3. Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin dan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terbukti dengan nilai F_{hitung} sebesar 69,145 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000, sedangkan nilai F_{tabel} adalah 3,15. Karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan tingkat signifikansinya di bawah 0,05, dapat disimpulkan bahwa disiplin serta lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai di UPTD Samsat Medan Utara, Provinsi Sumatera Utara.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Daerah Samsat Medan Utara. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,360 > 1,998$) dengan signifikannya sebesar 0,021. Dengan nilai koefisien determinasi atau *Adjusted R-Square* sebesar 0.680 atau sebesar 68,0% pengaruh disiplin dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja, sedangkan 32,0% adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak ikut serta dalam penelitian ini.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Daerah Samsat Medan Utara. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,140 > 1,998$) dengan signifikannya sebesar 0,003. Dengan nilai koefisien determinasi atau *Adjusted R-Square* sebesar 0.680 atau sebesar 68,0% pengaruh disiplin dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja, sedangkan 32,0% adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak ikut serta dalam penelitian ini.



DAFTAR PUSTAKA

- Basri, SK, Muhammad AF. (2022). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Mirai Management* 7.1,169-181.
- Miranda, M., Halin, H., & Veronica, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Puskesmas Keramasan Palembang. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 14(1), 26-32.
- Moeheriono, (2014), Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Noorainy, F. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran. *Journal of Management Review*, 1(2), 75-86.
- Sutrisno, Edy. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Grup.
- Tyas, Rima Dwining, and Bambang Swasto Sunuharyo. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap. *Jurnal Administrasi Bisnis* 62.1.