



**PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR UNIT PELAKSANA
TEKNIS DAERAH PUPR MEDAN**

***THE INFLUENCE OF DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE OFFICE UNIT
PELAKSANA TEKNIS DAERAH PUPR MEDAN***

Tiarmi Br Sinambela¹, Charisma Kuriata Ginting², Vina Maria Ompusunggu³.
Program Studi M, Fakultas Sosial dan Hukum, Universitas Quality, 20132, Medan,
Indonesia

Penulis Korespondensi: E-Mail: tiarmisinambelaa@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Daerah PUPR Medan”. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Unit Pelaksana Teknis Daerah PUPR Medan sebanyak 66 pegawai. Dengan menggunakan teknik sampel jenuh, maka jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 66 responden diambil dari seluruh pegawai UPTD PUPR Medan. Berdasarkan hasil uji t dan f, diketahui bahwa lingkungan kerja dan disiplin pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Koefisien Determinasi adalah 57,3%, dengan nilai R Square sebesar 0,573. Angka ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan variabel disiplin mewakili 57,3% dari kinerja pegawai sebagai variabel terikat. 42,7% terakhir dipengaruhi oleh komponen tambahan yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata kunci : Disiplin, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

"The Impact of Work Environment and Discipline on Employee Performance at the Office of Unit Implementation Regional Technical of PUPR Medan" is the goal of this study. This kind of study is known as quantitative research, which investigates the connection between



*two variables. 66 workers from the Medan PUPR Regional Technical Implementation Unit make up the study's population. The study's 66 respondents were selected from among all UPTD PUPR Medan personnel using the saturated sample technique. The variables of work environment and discipline had a favorable and substantial impact on the variables of employee performance, according to the findings of the *t* and *f* tests.. With a R Squared value of 0.573, the Determination Coefficient came out to be 57.3%. This graphic demonstrates that the variables of work environment and discipline account for 57.3% of employee performance (the dependent variable). Other factors not covered in this study had an impact on the remaining 42.7%.*

Keywords : Discipline, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Pegawai adalah komponen utama sumber daya manusia (SDM), yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepada mereka. Pekerja yang kinerjanya baik diperlukan untuk perusahaan dapat mencapai tujuannya. Menurut Hasibuan (2019) disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di perusahaan. Disiplin kerja dijelaskan sebagai suatu sikap hormat maupun kondisi dimana karyawan menaati ketetapan dan aturan perusahaan Sutrisno (2017).

Menghasilkan kinerja yang optimal di tempat kerja sangat penting. Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja terdiri dari semua alat, bahan, dan lingkungan tempat seseorang bekerja, metode kerjanya, dan pengaturan kerjanya, baik secara individu maupun kelompok. Lingkungan kerja yang baik dapat membantu pekerja melakukan lebih banyak hal, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Apfia Ferawati pada tahun 2017 berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Cahaya Indo Persada Surabaya"



menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersamaan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Indo Persada Surabaya.

UPTD PUPR Medan adalah unit pelaksana teknis daerah pekerjaan umum dan penataan ruang Kota Medan yang bertanggung jawab atas infrastruktur publik, seperti jalan, jembatan, dan drainase. Tujuannya adalah memastikan layanan infrastruktur berjalan optimal. Namun, hasil observasi sederhana yang dilakukan menunjukkan adanya masalah disiplin kerja, seperti ketidakpatuhan terhadap jam kerja dan istirahat, serta kendala lingkungan kerja yang menurunkan semangat pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) metode kuantitatif yaitu metode yang berisikan tentang pengungkapan pemecahan masalah yang ada saat ini berdasarkan data aktual, yaitu dengan menyajikan data, menganalisis, dan menginterpretasikannya. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang berfokus pada analisis data *numeric*, atau angket, yang diolah dengan statistika. Kantor Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Medan, yang terletak di jalan Busi No. 7D Medan, adalah subjek penelitian ini. Pegawai UPTD PUPR berjumlah 66 orang. Sampling jenuh adalah tehnik pengambilan sampel. . Sampling jenuh adalah seluruh dari populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 66 pegawai. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban, mulai dari sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (5). Dan juga melakukan wawancara kepada beberapa pegawai untuk mengetahui informasi tentang komunikasi dan disiplin kerja. Menurut Rivai (2016) indikator-indikator disiplin kerja yaitu kehadiran, ketaatan pada peraturan, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis. Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Budiasa (2021) yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas atau perlengkapan kerja. Menurut Afandi (2018) indikator-indikator kinerja pegawai yaitu



kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja, inisiatif dan ketelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Validitas Variabel

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel

Variabel	Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Disiplin (X1)	D1	0,819	0,242	Valid
	D2	0,772	0,242	Valid
	D3	0,886	0,242	Valid
	D4	0,864	0,242	Valid
	D5	0,860	0,242	Valid
	D6	0,871	0,242	Valid
	D7	0,814	0,242	Valid
	D8	0,868	0,242	Valid
	D9	0,864	0,242	Valid
	D10	0,848	0,242	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	LK1	0,789	0,242	Valid
	LK2	0,863	0,242	Valid
	LK3	0,861	0,242	Valid
	LK4	0,856	0,242	Valid
	LK5	0,830	0,242	Valid
	LK6	0,819	0,242	Valid
	LK7	0,892	0,242	Valid
	LK8	0,843	0,242	Valid
	LK9	0,809	0,242	Valid
	LK10	0,875	0,242	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	KP1	0,859	0,242	Valid
	KP2	0,872	0,242	Valid
	KP3	0,886	0,242	Valid
	KP4	0,813	0,242	Valid
	KP5	0,894	0,242	Valid
	KP6	0,897	0,242	Valid
	KP7	0,875	0,242	Valid
	KP8	0,887	0,242	Valid
	KP9	0,884	0,242	Valid
	KP10	0,904	0,242	Valid

Sumber : Hasil Olah Data,2025



Tabel di atas menunjukkan hasil uji validitas yang menunjukkan bahwa pernyataan variabel Disiplin (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) adalah valid sebagai alat ukur variabel penelitian. Ini karena semua pernyataan dinyatakan valid jika nilai Sig < Alpha (0,05) dan nilai r hitung > r tabel (0,242).

2. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Disiplin (X1)	0,954	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,954	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,966	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data, 2025

Nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60 dianggap reliabel, menurut hasil uji reliabilitas, yang menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,966, sehingga lebih dari 0,60. Ada kemungkinan bahwa pernyataan variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat diandalkan.

3. Hasil Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,36128160
Most Extreme Differences	Absolute	,091
	Positive	,056
	Negative	-,091
Test Statistic		,091
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 : Hasil Olah Data, 2025



Menurut tabel di atas, Asymp.Sig (2-tailed) memiliki nilai signifikansi 0,200, lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogrov-smirnov sesuai dengan data berdistribusi normal.

4. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,561	4,273			
	Disiplin	,137	,137	,117	,624	1,602
	Lingkungan Kerja	,615	,108	,669	,624	1,602

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olah Data, 2025

Hasil penelitian menunjukkan bahwa model tersebut dapat diandalkan sebagai dasar analisis karena nilai VIF untuk variabel independen sebesar 1,602 di bawah nilai 10, dan nilai toleransi sebesar 0,624 di atas nilai 0,10.

5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,757 ^a	,573	,559	2,398

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olah Data, 2025

Hasil uji R² menunjukkan bahwa nilai R square 0,573 lebih besar dari 0,05. Angka-angka tersebut menunjukkan bahwa, sebesar 57,3%, disiplin dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan (variabel terikat), yang berarti bahwa disiplin dan lingkungan kerja bertanggung jawab atas kinerja karyawan. Faktor



tambahan sebesar 42,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

6. Hasil Uji T (Parsial)

Tabel 6 Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,561	4,273		2,356	,723
	Disiplin	,137	,137	,117	2,331	,023
	Lingkungan Kerja	,615	,108	,669	5,227	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olah Data, 2025

1. Variabel Bebas X1 (Disiplin)

Di bawah taraf signifikan 5%, nilai t tabel 1,998 adalah positif, nilai t hitung 2,331 lebih besar dari t tabel 1,998, dan nilai p-value pada kolom sig 0,023 lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa disiplin berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan di Unit Pelaksana Teknis Daerah PUPR Medan.

2. Variabel Bebas X2 (Lingkungan Kerja)

Dengan taraf signifikan 5%, nilai t tabel 1,998 adalah positif, nilai t hitung 5,227 lebih besar dari t tabel 1,998, dan nilai p-value pada kolom sig 0,000 lebih besar dari 0,05 adalah signifikan. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Kantor Unit Pelaksana Teknis Daerah PUPR Medan berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan.



7. Hasil Uji F (Simultan)

Tabel 7 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	486,022	2	243,011	42,243	,000 ^b
	Residual	362,417	63	5,753		
	Total	848,439	65			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin						

Sumber: Hasil Olah Data, 2025

Nilai F hitung lebih besar daripada F tabel, 42,243 lebih besar daripada 3,14, dan nilai p-valuenya $0.000 < 0.05$ pada kolom sig menunjukkan bahwa itu signifikan. Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan dan lingkungan kerja yang baik secara bersamaan dapat berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan di Kantor Unit Pelaksana Teknis Daerah PUPR Medan.

KESIMPULAN

Peneliti dapat mencapai beberapa kesimpulan berdasarkan penelitian dan diskusi tentang "Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Daerah PUPR Medan" di atas:

1. Hasil uji parsial (Uji t) menunjukkan bahwa disiplin (X1) dan lingkungan kerja (X2) dapat secara parsial mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Unit Pelaksana Teknis Daerah PUPR Medan secara positif dan signifikan.
2. Hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan bahwa semua variabel bebas—variabel disiplin (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2)—dapat berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan di Kantor Unit Pelaksana Teknis Daerah PUPR Medan.
3. Nilai R persegi adalah 0,573 berdasarkan perhitungan koefisien determinasi. Menurut data, 57,3% dari variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin



dan lingkungan kerja (variabel bebas), dan 42,7% lainnya dipengaruhi oleh variabel tambahan

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Ferawati, Apfia. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Cahaya Indo Persada Surabaya. *Agora*, 05 (No.1)
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Tyas D R, Sunuharyo B S. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 62 (No. 1)
- Widari T, Indartono S. 2016. Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Istimewa Yogyakarta). *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 05 (No.3)