

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIREKTORAT PELINDUNGAN TANAMAN PANGAN JAKARTA

Wijayanti Ndaru Purnamasari

Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Terbuka

E-mail: wheendaa@gmail.com

Auliya Nurmalasari

Dosen Program Studi Manajemen Ritel, Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas AKPRIND Indonesia

Email: aulyanu@akprind.ac.id

ABSTRAK

Dalam upaya peningkatan produktivitas pegawai di institusi pemerintah, penelitian ini mengeksplorasi peran dua konstruk utama, yaitu Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja. Dengan melibatkan 73 pegawai negeri sipil pada Direktorat Pelindungan Tanaman Pangan Jakarta, desain studi menggunakan pendekatan kuantitatif-deskriptif melalui instrumen kuesioner tertutup berskala Likert yang dianalisis dengan software SmartPLS 4.0 melalui pendekatan dua iterasi untuk memastikan kualitas measurement model yang optimal. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa baik Disiplin Kerja maupun Lingkungan Kerja masing-masing menunjukkan kontribusi yang bermakna dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan Disiplin Kerja berfungsi sebagai prediktor utama sedangkan Lingkungan Kerja berperan sebagai faktor pendukung. Ketika kedua variabel diintegrasikan dalam model struktural, kemampuan penjelasan gabungan mereka mencapai tingkat yang substansial terhadap variabilitas Kinerja Pegawai, dengan perbaikan measurement validity melalui peningkatan discriminant validity menghasilkan effect size estimate yang lebih realistis dan kredibel. Interpretasi hasil ini menunjukkan bahwa pembentukan Disiplin Kerja yang kuat dan pengembangan Lingkungan Kerja yang kondusif merupakan strategi penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di konteks organisasi publik, dengan implikasi signifikan bagi manajemen sumber daya manusia di sektor pemerintahan.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

ABSTRACT

This research explores the role of two main constructs, namely Work Discipline and Work Environment, in enhancing employee productivity in government institutions. Involving 73 civil service employees at the Directorate of Food Crop Protection in Jakarta, this study employs a quantitative-descriptive approach using a closed-ended Likert-scale questionnaire analyzed through SmartPLS 4.0 software using a two-stage iterative approach to ensure optimal measurement model quality. The research findings reveal that both Work Discipline and Work Environment each demonstrate significant and meaningful contributions to Employee Performance, with Work Discipline functioning as the primary predictor while Work Environment serves as a supporting factor. When both variables are integrated into the structural model, their combined explanatory capacity achieves a substantial level in accounting for the variability in Employee Performance, with improved measurement validity through enhanced discriminant validity yielding more realistic and credible effect size estimates. These findings indicate that the development of strong work discipline and the creation of a conducive work environment constitute important strategies for enhancing employee performance in the public sector organization studied, with significant implications for human resource management in government institutions.

Keywords: Employee Performance, Work Discipline, Work Environment

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan elemen penting dalam pencapaian tujuan organisasi pemerintah. Variasi pencapaian kinerja yang terjadi di antara pegawai menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi pelaksanaan kerja dan lingkungan organisasi. Lestari (2023) menegaskan bahwa strategi peningkatan kinerja pegawai hendaknya mempertimbangkan faktor-faktor seperti peningkatan keterampilan, komunikasi efektif, pemberian masukan, insentif, serta lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan faktor-faktor tersebut menjadi krusial dalam upaya optimalisasi kinerja aparatur.

Sebagai organisasi publik yang berorientasi pada pelayanan masyarakat, organisasi pemerintah mengandalkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai aset utama untuk mencapai tujuannya. Pegawai menjadi ujung tombak dalam pelaksanaan pelayanan tersebut, sehingga kualitas kinerja pegawai sering kali menjadi indikator keberhasilan organisasi. Nugroho (2017) menegaskan bahwa organisasi non profit atau publik memiliki tujuan besar untuk kesejahteraan masyarakat, sehingga profesionalisme, kemampuan, dan produktivitas pegawainya sangat menentukan kualitas layanan yang diberikan.

Dalam konteks aparatur sipil negara Indonesia, disiplin kerja merupakan manifestasi nilai-nilai ASN BerAKHLAK, terutama dimensi akuntabilitas. Prihantoro (2015) menjelaskan bahwa disiplin kerja bukan sekadar kepatuhan terhadap aturan, melainkan etika kerja yang mencakup pemanfaatan jam kerja secara produktif, kepatuhan terhadap standar operasional, serta ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas. Penelitian empiris menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Selain disiplin kerja, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh langsung terhadap kualitas kinerja organisasi. Ahmad dkk. (2022) menemukan bahwa lingkungan kerja yang baik memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian lain, Aziza (2023) menunjukkan bahwa baik disiplin kerja maupun lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan. Temuan serupa juga dilaporkan oleh Anggraini & Pratama (2022) yang mengonfirmasi pengaruh sinergis kedua variabel tersebut terhadap produktivitas, serta Apriliyani & Indra (2024) yang menunjukkan bahwa keduanya berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Objek dalam penelitian ini adalah Direktorat Pelindungan Tanaman Pangan Jakarta yang mempunyai tugas melaksanakan perumusan serta implementasi kebijakan di dalam sektor pelindungan tanaman pangan. Pegawai di Direktorat Pelindungan Tanaman Pangan berstatus Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN). Dalam menjalankan pekerjaannya Pegawai ASN harus memiliki nilai-nilai dasar atau core values ASN BerAKHLAK. BerAKHLAK merupakan singkatan dari Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif. Berdasarkan penelitian penelitian sebelumnya, disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan dua faktor yang perlu dikelola untuk

mengoptimalkan kinerja pegawai. Pelaksanaan penelitian ini untuk menganalisis lebih lanjut tentang pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Pelindungan Tanaman Pangan Jakarta.

Penelitian ini berfokus pada tiga aspek utama, yaitu pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial, dan pengaruh kedua variabel tersebut secara simultan terhadap kinerja pegawai. Pemahaman atas hubungan ketiga variabel ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai pemerintah, sekaligus memberikan kontribusi praktis bagi organisasi publik dalam upaya meningkatkan kualitas kerja aparatur melalui penguatan disiplin dan pengelolaan lingkungan kerja yang lebih efektif. Meskipun penelitian mengenai disiplin kerja dan lingkungan kerja di instansi pemerintah telah dilakukan oleh sejumlah peneliti sebelumnya, belum banyak penelitian yang mengkaji kedua variabel ini pada unit teknis pemerintah yang memiliki tugas dalam perumusan serta implementasi kebijakan di dalam sektor pelindungan tanaman pangan seperti Direktorat Pelindungan Tanaman Pangan Jakarta.

METODE PENELITIAN

Metode ilmiah dapat dipahami sebagai pendekatan yang secara logis digunakan untuk menemukan, membuktikan, dan menjelaskan kebenaran, sekaligus menjadi cara ilmiah dalam memperoleh pengetahuan untuk pemecahan masalah (Siregar, 2017). Cara atau metode yang dipilih untuk pelaksanaan penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif. Menurut Siregar (2017), metode deskriptif adalah prosedur untuk memecahkan masalah dengan cara memaparkan kondisi objek penelitian sesuai dengan kondisi saat sekarang yang didasari fakta-fakta sebagaimana adanya, selanjutnya dianalisis serta ditafsirkan, bentuknya berupa studi perkembangan dan survei. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket) tertutup. Skala Likert merupakan instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan skala atau alat ukur yang dapat digunakan untuk menilai perilaku atau sikap, opini, dan persepsi individu mengenai suatu objek atau peristiwa (Siregar, 2017).

Populasi merupakan pengelompokan wilayah yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki mutu serta karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dikaji, selanjutnya akan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi penelitian ini ditujukan untuk pegawai ASN yang bekerja pada Direktorat Pelindungan Tanaman Pangan Jakarta yang berjumlah 73 orang.

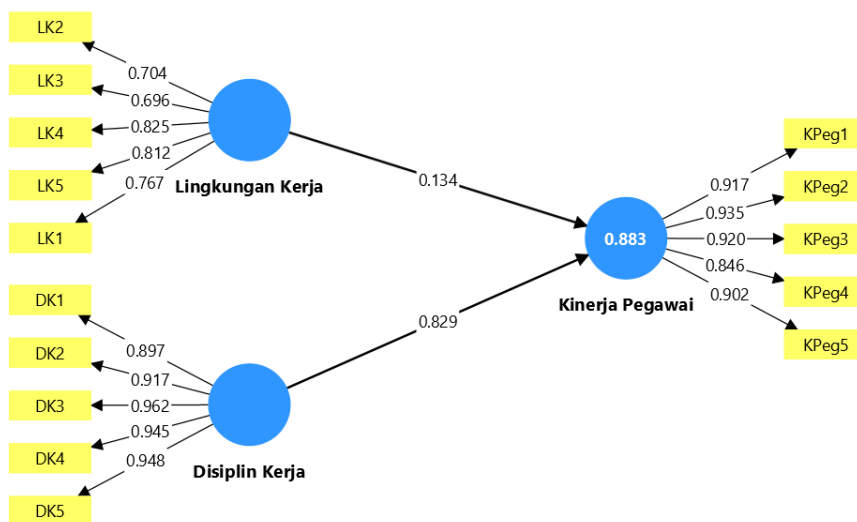
Sampel yang ditetapkan oleh peneliti adalah seluruh pegawai ASN yang bekerja pada Direktorat Pelindungan Tanaman Pangan Jakarta, yaitu 73 orang. Pemilihan sampel tersebut didasari atas jumlah populasi yang tidak terlalu besar, sehingga menggunakan metode non probability sampling. Menurut Sugiyono (2016), metode non probability sampling merupakan teknik dalam pengambilan sampel dengan tidak memberikan peluang yang sama pada tiap-tiap unsur maupun anggota populasi untuk

dipilih menjadi sampel. Selain itu, Narimawati & Sarwono (2024) dalam bukunya menyebutkan bahwa persyaratan jumlah data yang digunakan pada observasi menggunakan PLS-SEM cukup dengan ukuran sampel yang kecil serta tanpa mengharuskan penggunaan random sampel.

Disiplin Kerja (X_1) ditetapkan sebagai variabel bebas atau independen kesatu dan lingkungan kerja (X_2) sebagai variabel bebas atau independen kedua, sedangkan variabel tergantung atau dependen (Y) adalah kinerja pegawai. Teknik analisis data yang diterapkan untuk menguji hubungan tiga variabel tersebut adalah regresi linear berganda. Sedangkan hubungan antara masing-masing variabel menggunakan regresi sederhana. Data diolah menggunakan bantuan aplikasi *SmartPLS 4*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Model penelitian ini menggunakan pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan *Partial Least Squares* (PLS) yang digambarkan dalam diagram path pada Gambar 1. Konstruk Lingkungan Kerja (X_1) diukur melalui lima indikator reflektif yaitu LK1, LK2, LK3, LK4, dan LK5, sedangkan konstruk Disiplin Kerja (X_2) diukur melalui lima indikator yaitu DK1, DK2, DK3, DK4, dan DK5. Kedua variabel independen tersebut diasumsikan berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) yang diukur melalui lima indikator: KPeg1, KPeg2, KPeg3, KPeg4, dan KPeg5. Struktur model ini memungkinkan pengujian pengaruh secara parsial dan simultan, serta mengestimasi seberapa besar kontribusi Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja dalam menjelaskan variabilitas Kinerja Pegawai di Direktorat Pelindungan Tanaman Pangan Jakarta.



Gambar 1. Desain model PLS-SEM

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian yang dilaksanakan pada penelitian ini untuk memastikan bahwa instrumen penelitian (misalnya kuesioner) dapat mengukur variabel-variabel yang seharusnya diukur dalam sebuah penelitian dengan benar. Sehingga, data yang dihasilkan akurat dan

sesuai dengan konsep penelitian. Dalam penelitian kuantitatif dengan SEM/PLS, uji validitas biasanya dianalisis melalui: validitas diskriminan dan konvergen.

a. Validitas Konvergen

Validitas konvergen dalam *Smart PLS* dapat dilihat dari nilai AVE. Validitas ini bermakna bahwa sebuah indikator dapat mewakili satu variabel laten dan dapat mendasari variabel tersebut dengan minimal nilai AVE adalah 0,5 (Narimawati & Sarwono, 2024).

Tabel 1. AVE (*Average Variance Extracted*)

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Disiplin Kerja (X ₁)	0,873
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,582
Kinerja Pegawai (Y)	0,818

Sumber data diolah (2025)

Nilai AVE variabel X yaitu disiplin kerja serta lingkungan kerja menunjukkan nilai 0,873 atau > 0,5 dan 0,582 atau > 0,5, sedangkan nilai AVE variabel Y yaitu kinerja pegawai menunjukkan nilai 0,818 atau > 0,5. AVE seluruh variabel baik variabel X maupun Y bernilai lebih 0,5 sehingga memenuhi standar validitas konvergen.

b. Validitas Diskriminan

Pengecekan validitas diskriminan dapat dilihat dari nilai *cross loadings*, nilai dari *loading* masing-masing indikator harus lebih tinggi dari pada nilai *cross loadingnya* masing-masing (Narimawati & Sarwono, 2024).

Tabel 2. *Discriminant Validity–Cross Loadings*

	Disiplin Kerja (X ₁)	Kinerja Pegawai (Y)	Lingkungan Kerja (X ₂)
DK1	0.897	0.833	0.733
DK2	0.917	0.850	0.758
DK3	0.962	0.896	0.761
DK4	0.945	0.897	0.727
DK5	0.948	0.895	0.745
KPeg1	0.839	0.917	0.754
KPeg2	0.843	0.935	0.725
KPeg3	0.902	0.920	0.719
KPeg4	0.734	0.846	0.656
KPeg5	0.901	0.902	0.737
LK2	0.542	0.521	0.704

LK3	0.542	0.510	0.696
LK4	0.626	0.638	0.825
LK5	0.580	0.622	0.812
LK1	0.721	0.707	0.767

Sumber data diolah (2025)

Tabel 2 memperlihatkan hasil *cross loadings* dengan nilai yang dicetak tebal lebih dari nilai korelasi indikator yang ada disampingnya. Ini menunjukkan bahwa indikator tersebut sudah memenuhi syarat dan sesuai digunakan kembali dalam pengujian (Japutra & Kurnia, 2025).

Selain melihat nilai *cross loadings*, *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) merupakan salah satu nilai yang dapat digunakan dalam pengecekan validitas diskriminan. Nilai HTMT ideal adalah 0,5-0,9 ((Narimawati & Sarwono, 2024).

Tabel 3. HTMT (*Heterotrait-Monotrait Ratio*)

	Disiplin Kerja (X ₁)	Kinerja Pegawai (Y)	Lingkungan Kerja (X ₂)
Disiplin Kerja (X ₁)			
Kinerja Pegawai (Y)	0,978		
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,891	0,894	

Sumber data diolah (2025)

Nilai HTMT pada tabel 3 terdapat nilai yang menunjukkan angka lebih dari 0,9, ini memperlihatkan adanya masalah pada konstruk Disiplin Kerja (X₁) dan Kinerja Pegawai (Y). Umaroh, Rindiyani & Prasetyo (2023) dalam penelitiannya mengatakan bahwa, hal tersebut menandakan bahwa terdapat kemungkinan adanya indikator yang mengalami tumpang tindih dari pandangan responden dalam konstruk yang dipengaruhi dan menjadi limitasi terhadap indikator pengukuran yang dapat diperbaiki pada penelitian berikutnya. Mengikuti langkah penelitian tersebut, penulis melakukan penghapusan indikator yang memiliki nilai korelasi yang lebih rendah dari konstraknya berdasarkan tabel *cross loading* di atas.

Tabel 4. HTMT Iterasi ke-2

	Disiplin Kerja (X ₁)	Kinerja Pegawai (Y)	Lingkungan Kerja (X ₂)
Disiplin Kerja (X ₁)			
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,894		
Kinerja Pegawai (Y)	0,854	0,813	

Sumber data diolah (2025)

Tabel 4 merupakan hasil HTMT setelah penghapusan terhadap indikator yang memiliki korelasi rendah yaitu KPeg3, KPeg4, KPeg5, DK3, DK4, DK5 dan LK1. Sehingga terjadi

perubahan pada masing-masing nilai HTMT, nilai pada konstruk Disiplin Kerja (X_1) dan Kinerja Pegawai (Y) menjadi kurang dari 0,9. Nilai yang sebelumnya mengalami masalahh karena lebih dari batas yaitu 0,9 sekarang menjadi direkomendasikan karena tidak lagi melebihi ambang batas.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas pada instrumen penelitian yang digunakan pada penelitian untuk mengukur konsistensi atau keandalan instrumen tersebut (misalnya kuesioner), yaitu apakah instrumen dapat memberikan hasil yang relatif sama jika digunakan lebih dari satu kali (berulang kali) pada kondisi yang serupa. Dengan kata lain, uji ini memastikan bahwa jawaban responden terhadap item-item pertanyaan stabil dan tidak berubah-ubah secara acak, sehingga data yang dihasilkan dapat dipercaya untuk penarikan kesimpulan. Pada SmartPLS reliabilitas indikator dinilai dari *Cronbach's Alpha* dengan minimum nilai 0,7 dan *Composite reliability* lebih dari 0,7 (Narimawati & Sarwono, 2024).

Tabel 5. *Construct Reliability*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability (rho_a)</i>	<i>Composite Reliability (rho_c)</i>
Disiplin Kerja (X_1)	0,963	0,964	0,972
Lingkungan Kerja (X_2)	0,819	0,829	0,874
Kinerja Pegawai (Y)	0,944	0,948	0,957

Sumber data diolah (2025)

Hasil pengukuran *Composite Reliability* menjelaskan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) memiliki nilai *Composite Reliability (rho_a)* 0,964 dan *Composite Reliability (rho_c)* 0,972. Variabel Lingkungan Kerja (X_2) mencatatkan nilai berturut-turut 0,829 dan 0,874. Sementara Kinerja Pegawai memperoleh nilai 0,948 dan 0,957. Putri, Rialmi & Suciati (2022) dalam penelitiannya menjelaskan kriteria yang ditetapkan bahwa nilai *Composite Reliability* > 0,7 menunjukkan reliabilitas yang baik. Sehingga keseluruhan konstruk dalam model ini telah melampaui standar tersebut.

Pada tabel 2 kedua variabel X yang terdiri baik disiplin kerja maupun lingkungan kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0,963 dan 0,819 atau > 0,7. Nilai tersebut membuktikan bahwa kedua variabel tersebut reliabel. Nilai *Cronbach's Alpha* variabel Y yaitu kinerja pegawai menunjukkan angka 0,944 atau > 0,7 dinyatakan reliabel. Narimawati & Sarwono (2024) dalam bukunya menyebutkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* di antara 0,80-0,90 adalah reliabel, sedangkan > 0,90 sangat reliabel.

Dalam penelitiannya Dirman & Setyaningrum (2023), menyatakan bahwa variabel dengan *Composite Reliability* > 0,7 dan *Cronbach's Alpha* > 0,6 memiliki reliabilitas yang baik. Siregar

(2017), menjelaskan bahwa reabilitas instrumen diuji untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tidak berubah atau tetap konsisten jika dilakukan pengukuran lebih dari dua kali atau secara berulang-ulang terhadap gejala yang sama dengan memakai alat pengukur yang sama pula. Dalam bukunya Musyaffi, Khairunnisa & Respati (2022), menjelaskan bahwa jika nilai *Composite Reliability* < 0,7 artinya terdapat kesenjangan internal *consistency reliability* karena minimal nilai *Composite Reliability* adalah 0,7. Musyaffi, Khairunnisa & Respati (2022), dalam bukunya juga menjelaskan bahwa jika nilai *Composite Reliability* > 0,8 maka data tersebut memiliki tingkat *reliability* yang tinggi. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas tersebut variabel-variabel yang ada dalam penelitian mempunyai reliabilitas yang tinggi.

3. Inner Model

a. Pengujian *R Square* (R^2)

Tabel 6. *R Square* (R^2) Overview

	R-square	R-square adjusted
Kinerja Pegawai (Y)	0,707	0,699

Sumber data diolah (2025)

Pada iterasi pertama, model menghasilkan nilai R^2 sebesar 0,883 dengan R^2 adjusted 0,880, mengindikasikan bahwa variabel independen (Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja) mampu menjelaskan 88.3% dari variasi dalam Kinerja Pegawai. Namun, setelah dilakukan revisi instrumen dengan fokus pada peningkatan *discriminant validity* melalui penghapusan item-item yang memiliki overlap konseptual, nilai R^2 pada iterasi kedua menurun menjadi 0,707 dengan R^2 adjusted sebesar 0,699 atau 69,9%. Penurunan R^2 sebesar 17,6 poin ini bukanlah indikasi bahwa model menjadi lebih lemah, melainkan mencerminkan pengurangan bias pengukuran yang sebelumnya terjadi akibat tingginya multikolinearitas antar item dan overlap antar konstruk. Pada iterasi pertama.

b. *F Square* (F^2) Pengujian Ukuran Efek

Tabel 7. *F Square* (F^2) Pengujian Ukuran Efek hasil 2

	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai	Lingkungan Kerja
Disiplin Kerja (X1)		0,717	
Kinerja Pegawai (Y)			
Lingkungan Kerja (X2)		0,086	

Sumber data diolah (2025)

Pengujian effect size menggunakan nilai f^2 menunjukkan perubahan signifikan antara iterasi pertama dan kedua. Pada iterasi pertama, *path* Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai menghasilkan $f^2 = 2,153$, yang merupakan *extremely large effect* dan *unrealistic* menurut standar

Cohen. Nilai f^2 yang *abnormally* tinggi ini merupakan indikasi bias pengukuran serius akibat multikolinearitas antar item dan overlap konseptual (HTMT = 0,9782). Setelah revisi instrumen dengan penghapusan indikator yang merubah nilai validitas diskriminan sehingga HTMT = 0,8941, f^2 pada path Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai menurun menjadi 0,717, penurunan 66,7% yang mencerminkan normalisasi effect size dari nilai yang overestimate menjadi *large effect* yang lebih realistis. Meskipun menurun, $f^2 = 0,717$ masih diklasifikasikan sebagai *large effect* (Cohen's threshold = 0.35). Sedangkan *path* Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai mengalami peningkatan dari $f^2 = 0,057$ menjadi 0,086, menunjukkan bahwa setelah Disiplin Kerja menjadi konstruk yang lebih berbeda, efek Lingkungan Kerja pada Kinerja Pegawai menjadi lebih terukur dan tidak lagi tersembunyi oleh overlap antar konstruk. Perubahan effect size ini membuktikan bahwa revisi instrumen telah menghasilkan model yang lebih valid dengan ukuran efek tak bias.

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengevaluasi apakah data sampel memberikan bukti yang cukup kuat untuk menerima atau menolak dugaan awal (hipotesis nol) tentang hubungan atau pengaruh antar variabel dalam populasi. Dengan uji ini, peneliti dapat menentukan apakah suatu pengaruh, perbedaan, atau hubungan yang ditemukan benar-benar signifikan secara statistik atau hanya terjadi karena kebetulan.

Tabel 8. Uji *Path Coefficients*

	Hubungan Antar Variabel	T Statistic	P Value
Hipotesis 1 (H ₁)	Disiplin Kerja (X ₁) → Kinerja Pegawai (Y)	8,720	0,000
Hipotesis 1 (H ₂)	Lingkungan Kerja (X ₂) → Kinerja Pegawai (Y)	1,378	0,171

Sumber data diolah (2025)

Tabel 9. Uji *Path Coefficients Iterasi ke-2*

	Hubungan Antar Variabel	T Statistic	P Value
Hipotesis 1 (H ₁)	Disiplin Kerja (X ₁) → Kinerja Pegawai (Y)	5,245	0,000
Hipotesis 1 (H ₂)	Lingkungan Kerja (X ₂) → Kinerja Pegawai (Y)	1,969	0,052

Sumber data diolah (2025)

Pada pengujian hipotesis pertama (H₁), memeriksa apakah Variabel Disiplin Kerja (X₁) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil analisis dengan menggunakan SmartPLS4 pada iterasi final menghasilkan T statistic sebesar 5,245 dengan *P value* = 0.000. Nilai *P value* yang jauh lebih kecil dari 5% (0,05) menunjukkan bahwa hipotesis nol ditolak, sebaliknya hipotesis alternatif H1 diterima. Maksudnya, Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif

dan signifikan pada Kinerja Pegawai. Penurunan T statistic dari iterasi sebelumnya (10,072 turun menjadi 5,245) mencerminkan normalisasi *effect size* akibat eliminasi multikolinearitas dan peningkatan pengukuran validitas, menghasilkan perkiraan yang lebih realistis dan kredibel. Pengaruh ini dapat diinterpretasikan bahwa peningkatan tingkat kepatuhan pegawai terhadap protokol kerja dan manajemen waktu akan diikuti dengan peningkatan performa kinerja. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Jumani dkk (2024) di Kantor Kelurahan Jatimulya yang menemukan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan pada Kinerja Pegawai ($P \text{ values} = 0,002 < 5\%$), dan Faradisa & Wahyuningtyas (2025) yang juga menemukan hasil serupa dengan $P \text{ values} = 0,000 < 5\%$.

Pada pengujian hipotesis kedua (H_2), bertujuan mengevaluasi apakah Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hasil analisis pada iterasi final menunjukkan T statistic sebesar 1.969 dengan $P \text{ value} = 0,052$. Mengingat nilai P value (0,052) berada pada tingkat *borderline/marginal significance* yang sangat dekat dengan *threshold 5%* (0,05), hasil ini mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja menunjukkan pengaruh yang bermakna dan signifikan secara statistik terhadap Kinerja Pegawai, meskipun pada level *marginal*. Peningkatan T statistic dari iterasi sebelumnya (1,606 naik menjadi 1,969) menunjukkan efek Lingkungan Kerja yang semakin jelas setelah perbaikan *discriminant validity* dan alokasi varian yang tepat antara konstruk Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja. Perubahan ini dari kondisi sebelumnya ($P \text{ value} = 0,108$, non-signifikan) ke kondisi saat ini ($P \text{ value} = 0,052$, *borderline signifikan*) merupakan hasil dari pengurangan *overlap* konseptual dan multikolinearitas, yang memungkinkan kontribusi unik Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai untuk terlihat lebih jelas. Temuan ini menekankan bahwa Lingkungan Kerja, sebagai faktor komplementer, juga memiliki peran penting dalam menentukan Kinerja Pegawai, sejalan dengan perspektif holistik dalam penelitian manajemen sumber daya manusia yang mengakui bahwa *performance* pegawai tidak hanya ditentukan oleh disiplin individual, tetapi juga oleh kualitas lingkungan kerja tempat mereka beroperasi.

Tabel 10. Hasil Uji ANOVA

	<i>Sum Square</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>P Value</i>
Total	39,900	72	0,000	0,000	0,000
Error	4,776	70	0,068	0,000	0,000
Regression	35,124	2	17,562	257,378	0,000

Sumber data diolah (2025)

Pengujian hipotesis ketiga (H_3) mengevaluasi hubungan Variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) yang secara bersama-sama dapat berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Penggunaan uji F (ANOVA) dalam pengujian hubungan simultan menghasilkan F (uji simultan) sebesar 257,378 dengan $P \text{ value} = 0,000$. Nilai F yang sangat besar dan $P \text{ value} = 0,000$

atau kurang dari 5% (0,05) menunjukkan bahwa hipotesis nol tidak diterima, sehingga hipotesis alternatif (H_3) dapat diterima. Kesimpulannya, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara sinergis berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Basirun dkk (2022), melalui penelitiannya menemukan bahwa disiplin kerja bersama dengan lingkungan kerja memiliki pengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 11. Hasil Uji *R Square*

	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
Kinerja Pegawai	0,880	0,877

Sumber data diolah (2025)

Untuk mengukur seberapa kuat model regresi dapat menjelaskan variasi dalam kinerja pegawai, dilakukan perhitungan koefisien determinasi (*R-square*). Hasil analisis memperlihatkan nilai *R-square* = 0,880 dan *R-square adjusted* = 0,877 (atau 87,7%). Nilai ini mengindikasikan bahwa model regresi linear berganda yang terdiri atas Variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) mampu menjelaskan sebesar 87,7% dari total variabilitas Kinerja Pegawai. Sumbangan pengaruh ini dianggap sangat substansial dalam konteks penelitian SDM. Sisanya, 12,3% variabel lain di luar penelitian ini. Temuan ini sejalan atau sesuai dengan hasil penelitian Basirun dkk (2022), yang menunjukkan disiplin kerja dan lingkungan kerja (variabel independen) serentak atau simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (variabel dependen) sebesar 61,7%, walaupun dengan magnitude yang lebih rendah dibandingkan penelitian saat ini.

KESIMPULAN

Penelitian menganalisis pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada 73 pegawai Direktorat Pelindungan Tanaman Pangan Jakarta dengan SmartPLS 4. Hasil menunjukkan disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama (simultan) keduanya signifikan mempengaruhi kinerja pegawai, menjelaskan 87,7% variasi kinerja dengan 12,3% dari faktor lain. Secara terpisah disiplin kerja memiliki pengaruh positif/ signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja tidak memperlihatkan adanya pengaruh yang signifikan. Penurunan R^2 dari 88,3% menjadi 70,7% hasil dari eliminasi multikolinearitas (HTMT 0,9782 menjadi 0,8941) menghasilkan pengukuran model lebih valid dan kredibel. Kedua variabel baik disiplin kerja maupun lingkungan kerja merupakan determinan penting kinerja pegawai sektor publik. Keterbatasan: sampel terbatas satu institusi, desain cross-sectional, 12,3% variasi belum terjelaskan. Penelitian mendatang disarankan memperluas institusi dengan sampel besar, desain longitudinal, mengintegrasikan variabel tambahan (motivasi, kepuasan kerja), dan pendekatan mixed-methods dengan interview dan focus group discussion untuk pemahaman komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sektor publik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. Jurnal Kimap*, 3(1), 287–298.
- Anggraini, R., & Pratama, M. R. (2022). Disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinas lingkungan hidup kota Bandung. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 8(1), 78–95.
- Apriliyani, A., & Indra, N. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di dinas pendidikan provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(2), 145–162.
- Aziza, M. S. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (Sensus terhadap pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kota Tasikmalaya). *Bisma: Business and Management Journal*, 1(3).
- Basirun, R., Mahmud, A., Syahnur, M.H., & Prihatin, E. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Center of Economic Student Journal*, 5(4), 318-329.
- Dirman, W. D., & Setyaningrum, R. P. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja PT. Singa Terbang Dunia Cikarang. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 4755–4763.
- Faradisa, E. N., & Wahyuningtyas, R. (2025). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Tegal. *Jurnal Locus: Penelitian & Pengabdian*, 4(7).
- Japutra, A., & Kurnia, P. R. (2025). Pengaruh kualitas produk, persepsi harga, promosi terhadap minat beli dengan citra merek dan gaya hidup sebagai variabel mediasi. *MASTER: Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan*, 5(1), 1–23.
- Jumani, A., Sawitri, N. N., Noor Fikri, A. W., 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.
- Lestari, D. (2023). *Kinerja pegawai*. Bandung: Widina Media Utama.
- Musyaffi, A. M., Khairunnisa, H., & Respati, D. K. (2022). *Konsep dasar Structural Equation Model-Partial Least Square (SEM-PLS) menggunakan Smartpls*. Tangerang Selatan: Pascal Book.

MASTER: JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS TERAPAN	
Desember 2025, Vol 5 No 2, 156-168	E-ISSN : 2798 – 3994 (Online)

- Narimawati, U. & Sarwono, J. (2024). *Structural equation modelling berbasis partial least square menggunakan SmartPLS*. Yogyakarta:ANDI
- Nugroho, D.A. (2017). *Pengantar manajemen untuk organisasi bisnis, publik dan nirlaba*. Malang: UB Press
- Prihantoro, A. (2015). *Peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dan komitmen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Putri, K. A., Rialmi, Z., & Suciati, R. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja personil Polri di Kantor Kepolisian Resor Sawahlunto. *Jurnal IKRAITH-Ekonomika*, 5(2).
- Siregar, S. (2017). *Metode penelitian kuantitatif: Dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual & SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Umaroh, S., Rindiyan, R., & Prasetyo, M. R. (2023). Pengaruh kualitas sistem aplikasi OVO terhadap kepuasan pelanggan. *Rekayasa Hijau: Jurnal Teknologi Ramah Lingkungan*, 7(1), 49–60.