

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KETAHANAN PANGAN TANAMAN PANGAN DAN HOLIKULTURA PROVINSI SUMATERA UTARA

Silvani Priza¹, Yusrita², Neni Sri Wahyuni^{3*}

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Sumatera Utara

email: silvanipriza123@gmail.com ¹, yusrita@fe.uisu.ac.id ², sriwahyuni@fe.uisu.ac.id ^{3*}

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 66 pegawai, dengan teknik pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling*, yaitu yang didasarkan pada konsep seleksi acak dimana setiap anggota mempunyai peluang yang sama untuk menjadi sampel. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai thitung sebesar 6,928 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai thitung sebesar 2,508 dan signifikansi $0,015 < 0,05$. Secara simultan, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai Fhitung sebesar 134,819 > Ftabel 3,14 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,811 menunjukkan bahwa sebesar 81,1% kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 18,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan disiplin kerja dan lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, instansi diharapkan dapat memperhatikan dan meningkatkan kedua faktor tersebut guna mencapai kinerja yang optimal.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work discipline and work environment on employee performance at the Food Security, Food Crops and Horticulture Service of North Sumatra Province. The research method used is a quantitative method with an associative approach. The Sample in this study amounted to 66 employees, with the sampling technique used in this study is a probability sampling technique, which is based on the concept of random selection where each member has an equal opportunity to be a sample. The data collection technique was carried out through a questionnaire with a Likert scale. The results of the study showed that partially work discipline has a positive and significant effect on employee performance with a t-value of 6.928 and a significance of $0.000 < 0.05$. The work environment also has a positive and significant effect on employee performance with a t-value of 2.508 and a significance of $0.015 < 0.05$. Simultaneously, work discipline and work environment have a positive and significant effect on employee performance with an F-value of 134.819 > F-table 3.14 and a significance of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (R^2) of 0.811 indicates that 81.1% of employee performance is influenced by work discipline and the work environment, while the remaining 18.9% is influenced by other variables not examined. Based on the research results, it can be concluded that improving work discipline and a good work environment will improve employee performance. Therefore, agencies are expected to pay attention to and improve these two factors to achieve optimal performance.

Keywords: Work Discipline, Work Environment, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran besar dalam menentukan maju atau berkembangnya sebuah organisasi. Salah satu parameter sumber daya manusia yang berkualitas adalah kinerja yang tinggi. Kinerja merupakan perwujudan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Setiap organisasi akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja pegawainya agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Kesuksesan suatu instansi pemerintah didorong oleh kinerja dari para pegawai. Karena produktif atau tidaknya kinerja para pegawai dalam suatu organisasi akan sangat berpengaruh terhadap kesuksesan instansi pemerintah, untuk mencapai tujuan memerlukan pegawai yang mempunyai kinerja yang baik.

Menurut penelitian (Sri Wahyuni, 2022) kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu indikator efektifitas manajemen yang baik, hal ini dibuktikan budaya organisasi yang telah dikelola dengan baik, sehingga dapat menciptakan kepuasan kerja yang baik. (Kasmir, 2018) Menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut (Kasmir, 2018) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain disiplin kerja dan lingkungan kerja. Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku pegawai yang menunjukkan kepatuhan terhadap berbagai peraturan dan ketentuan yang berlaku dalam organisasi. Menurut (Sani et al., 2024), disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku pegawai yang mencerminkan kepatuhan terhadap peraturan dan ketentuan organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis, sebagai upaya mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan pra survey dan wawancara yang dilakukan penulis di Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Sumatera Utara permasalahan disiplin kerja mengenai indikator ketaatan pada standar kerja, masih ada pegawai yang menunda pekerjaan yang diberikan atasan yang seharusnya dapat diselesaikan dihari yang sama, namun justru diabaikan, sehingga pekerjaan yang diberikan akhirnya tertunda dan ini dapat mengganggu pencapaian tujuan organisasi atau Instansi. Sedangkan untuk indikator ketaatan pada kehadiran pegawai yaitu masih ada pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan, masih ada pegawai yang datang terlambat dan tidak sesuai dengan jam masuk kerja, seperti setelah jam istirahat masih ada pegawai yang tidak kembali ke kantor sesuai jam yang telah ditentukan dinas. Yang dimana dapat dilihat pada data rekapitulasi absensi pegawai pada bulan Juli hingga Oktober 2025 pada tabel berikut:

Tabel 1. Data Absensi Karyawan Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Sumatera Utara 2025

Bulan	Hadir	Telat	Tidak Sesuai Jam Kerja	Cuti	Tugas Luar	Alpa
Juli	135 orang (69,34%)	6 orang (3,08%)	3 orang (1,24%)	7 orang (3,54%)	43 orang (22,06%)	1 orang (0,74%)
Agustus	144 orang (73,85%)	7 orang (3,59%)	3 orang (1,54%)	6 orang (3,08%)	33 orang (16,92%)	2 orang (1,03%)
September	146 orang (74,87%)	7 orang (3,59%)	3 orang (1,54%)	4 orang (3,05%)	33 orang (16,92%)	2 orang (1,03%)
Oktober	142 orang (72,82%)	8 orang (4,10%)	3 orang (1,54%)	6 orang (3,08%)	34 orang (17,44%)	2 orang (1,03%)
Total Pegawai	195					

Sumber: Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Sumatera Utara

Berdasarkan data rekapitulasi absensi pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 195 pegawai tentang disiplin kerja pada tabel 1 terlihat bahwa tingkat kehadiran pegawai antara bulan Juli hingga Oktober belum menunjukkan kondisi yang optimal dan masih mengalami fluktuasi setiap bulannya. Pada bulan Juli, jumlah pegawai yang hadir sebanyak 135 orang (69,34%), kemudian meningkat pada bulan Agustus

menjadi 144 orang (73,85%), dan kembali meningkat pada bulan September menjadi 146 orang (74,87%). Namun, pada bulan Oktober terjadi sedikit penurunan menjadi 142 orang (72,82%). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kehadiran pegawai sudah tergolong baik, namun belum sepenuhnya stabil.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja, Menurut (Sani et al., 2024), lingkungan kerja merupakan kondisi di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan dan kenyamanan dalam bekerja. Sedangkan Permasalahan lingkungan kerja pada Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Sumatera Utara terkait indikator ruangan, diperoleh temuan bahwa kondisi lingkungan kerja masih belum sepenuhnya mendukung terciptanya suasana kerja yang nyaman dan produktif. Berdasarkan observasi langsung, ruangan kerja yang digunakan oleh pegawai memiliki kapasitas yang terbatas, namun ditempati oleh belasan pegawai dalam satu ruangan yang sama. Keadaan tersebut menyebabkan ruang gerak yang sempit, serta tingkat kebisingan yang relatif tinggi akibat interaksi antar pegawai. Selain keterbatasan ruang kerja, hasil pra survey juga menunjukkan bahwa ruangan memiliki fungsi ganda, yaitu tidak hanya dipergunakan untuk ruang kerja, tetapi juga difungsikan untuk berbagai kebutuhan lain seperti dapur, tempat untuk shalat, bahkan kamar mandi berada pada ruangan yang sama. Penggabungan berbagai fungsi ruangan ini menciptakan suasana kerja yang tidak mendukung, terganggu oleh kegiatan diluar pekerjaan serta kurang mendukung fokus karyawan, kondisi ini menunjukkan bahwa kondisi fisik kantor belum memenuhi kriteria kenyamanan dan efektivitas, yang dapat berdampak menurunkan kinerja pegawai.

Permasalahan lingkungan kerja selanjutnya terkait indikator fasilitas kerja pegawai Kantor Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Holtikultura yang belum memadai salah satu permasalahannya adalah keterbatasan fasilitas komputer atau pc yang dimana jumlah perangkat yang tersedia tidak sebanding dengan jumlah pegawai yang membutuhkan, sehingga penggunaanya harus dilakukan secara bergantian. Hal ini dapat menimbulkan keterlambatan dalam pengerjaan tugas. Keterbatasan fasilitas tersebut berdampak pada menurunnya kinerja pegawai karena harus menunggu giliran untuk menggunakan komputer. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang tersedia belum optimal dalam mendukung kebutuhan operasional pegawai dan belum memadai dalam memenuhi standar lingkungan kerja yang baik.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh (Susanto, 2025). Adapun perbedaan penelitian ini dari penelitian (Susanto, 2025) yaitu pertama, dalam penelitian (Susanto, 2025) hanya memfokuskan pada Disiplin Kerja, sedangkan penelitian ini menambahkan variabel Lingkungan Kerja sebagai faktor lain yang mempengaruhi kinerja. kedua, objek penelitian ini dilakukan pada pegawai Dinas di instansi pemerintah, sedangkan objek penelitian (Susanto, 2025) dilakukan pada karyawan perusahaan swasta.

II. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Sumatera Utara. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 66 pegawai, Menurut (Sugiyono, 2017) mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sehingga jumlah sampel yang diambil harus dapat mewakili populasi, pada penelitian teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *probability sampling*, yaitu teknik yang didasarkan pada konsep seleksi acak dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk menjadi sampel. Dalam pengambilan sampel ini penulis menggunakan rumus Slovin dengan *standard error* 10%.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai sebagai responden, serta didukung dengan wawancara, observasi untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam terkait variabel yang diteliti. Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala rikert untuk mengukur pendapat dan persepsi responden terhadap variabel yang diteliti. Data yang telah dikumpulkan kemudian diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS

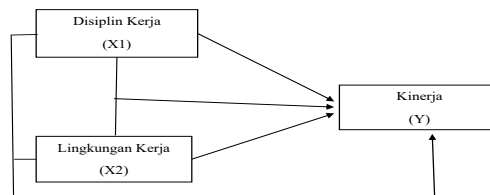
versi 20, yang meliputi uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, uji t, uji F, dan uji determinan (R^2).

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan untuk menguji pengaruh antar variabel yang diteliti. Menurut (Sugiyono, 2017) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, serta disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini menggambarkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Kerangka konseptual penelitian ini menunjukkan hubungan langsung antara variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hubungan tersebut dijelaskan bahwa kedua variabel independen memiliki pengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap variabel dependen.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Teknik Analisis dan Pengujian

Uji Validitas

Menurut (Ghozali, 2018) Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas merupakan langkah yang dilakukan untuk memastikan apakah instrumen penelitian (kuesioner) benar-benar dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Sebuah pernyataan dianggap valid apabila dapat menggambarkan dengan akurat konsep atau variabel yang sedang diteliti. penilaian validitas dapat dilihat dari: (1). Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ atau $\text{sig (p-value)} < 0,05$, maka variabel tersebut dinyatakan valid. (2). Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ atau $\text{sig} > 0,05$, maka variabel tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji Reabilitas

Menurut (Ghozali, 2018) suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reabilitas adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian (kuesioner) mampu memberikan hasil yang konsisten, stabil dan dapat dipercaya ketika digunakan untuk mengukur variabel yang sama di waktu yang berbeda. Uji reabilitas dilakukan dilakukan secara bersamaan terhadap semua pernyataan. Uji reabilitas dilakukan terhadap item pernyataan dalam kuesioner yang telah terbukti valid. Nilai reabilitas dinyatakan dengan koefisien Alpha Cronbach berdasarkan kriteria batas terendah reabilitas adalah 0,60. Bila kriteria pengujian terpenuhi maka kuesioner dinyatakan reliabel, dan apabila kriteria $< 0,60$ maka dianggap tidak reliabel.

Uji Normalitas

Uji (Ghozali, 2018) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal salah satunya adalah dengan uji statistik Kolmogorov-Smirnov. Dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov adalah, Jika signifikansi lebih

besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal. Sedangkan jika signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2018) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Untuk mengidentifikasi multikolinearitas, digunakan dua indikator, yaitu Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai Tolerance lebih kecil dari 0,01 hal ini menunjukkan adanya multikolinearitas. Sebaliknya jika nilai Tolerance lebih besar dari 0,01 maka menunjukkan bahwa model tersebut bebas dari multikolinearitas. Batasan umum yang digunakan adalah $VIF < 10$, yang berarti tidak terjadi multikolinearitas, sedangkan $VIF > 10$ menandakan adanya multikolinearitas pada model. Apabila seluruh variabel independen memenuhi kriteria $Tolerance > 0,10$ dan $VIF < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari multikolinearitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Heterokedastisitas

Menurut (Ghozali, 2018) Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas dapat diidentifikasi melalui dua pendekatan, yaitu grafik dan uji statistik. Secara grafis heteroskedastisitas diuji melalui scatterplot antara nilai ZPRED dan SRESID. Apabila titik-titik data menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu, dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Namun, jika titik-titik tersebut membentuk pola tertentu seperti mengerucut, melebar atau bergelombang, maka menandakan adanya heteroskedastisitas. Dari sisi statistik pengujian dapat dilakukan dengan uji Gletser, yang melibatkan regresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika nilai signifikansi (Sig) untuk setiap variabel independen lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika nilai Sig kurang dari 0,05 maka menunjukkan adanya heteroskedastisitas dalam model.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Model analisis regresi linear berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) (Ghozali, 2018), persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Dependen (Kinerja Pegawai)

a = Kostanta

b₁, b₂ = Koefisien Regresi

X₁ = Variabel Independen-1 (Disiplin Kerja)

X₂ = Variabel Independen-2 (Lingkungan Kerja)

e = Standard Error

Uji t (Uji Parsial)

Menurut (Ghozali, 2018) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan pada uji t biasanya menggunakan nilai signifikansi (sig.) dan nilai t-hitung. (1). jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka variabel independen berpengaruh signifikansi terhadap variabel dependen. (2). Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka variabel tersebut tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

Uji F (Simultan)

Menurut (Ghozali, 2018) Uji F digunakan untuk mengetahui variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel dengan melihat signifikansi (sig.) pada tabel ANOVA di SPSS. Untuk mengetahui hubungan dua variabel tersebut maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2/K}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

R = Koefisien Korelasi

n = Jumlah Sampel

k = Jumlah Variabel

Dengan Ketentuan (1). Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ dan probabilitas (nilai signifikan) < tingkat signifikansi 5% atau $\alpha = 0,05$, maka variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. (2). Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ dan probabilitas (nilai signifikan) > tingkat signifikansi 5% atau $\alpha = 0,05$, maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Uji Determinan (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Rumus untuk mencari nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Nilai Koefisien Determinasi

R^2 = Nilai Koefisien Korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi (1). Jika Kd mendeteksi nol (0), dengan demikian, hubungan antara variabel independen dan variabel dependen tergolong lemah. (2). Jika Kd mendeteksi satu (1), dengan demikian, hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dapat dikategorikan kuat.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN**Hasil Pengujian****Uji Validitas**

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pertanyaan pada variabel Disiplin Kerja, Lingkungan kerja, dan Kinerja memiliki nilai r hitung lebih besar dari rtabel (0,242). Berikut disajikan tabel data uji validitas:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,864**	0,242	Valid
		X1.2	0,799**	0,242	Valid
		X1.3	0,873**	0,242	Valid
		X1.4	0,872**	0,242	Valid
		X2.1	0,809**	0,242	Valid
2	Lingkungan Kerja (X2)	X2.2	0,856**	0,242	Valid
		X2.3	0,901**	0,242	Valid
		X2.4	0,815**	0,242	Valid
		Y1.1	0,902**	0,242	Valid
		Y1.2	0,923**	0,242	Valid
		Y1.3	0,887**	0,242	Valid

3	Kinerja (Y)	Y1.4	0,844**	0,242	Valid
		Y1.5	0,812**	0,242	Valid
		Y1.6	0,816**	0,242	Valid

Tabel 2 dapat dijelaskan pada variabel Disiplin Kerja nilai r hitung berkisar antara 0,799 hingga 0,873. Pada variabel Lingkungan kerja berkisar antara 0,809 hingga 0,901 dan variabel Kinerja berkisar antara 0,812 hingga 0,923. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu instrumen penelitian dapat memberikan hasil yang konsisten dan dapat dipercaya apabila digunakan secara berulang dalam kondisi yang sama. uji reliabilitas diukur menggunakan *Cronbach's Alpha*, dimana suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 ($\alpha > 0,60$).

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X1)	0,871	0,6	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,864	0,6	Reliabel
3	Kinerja (Y)	0,935	0,6	Reliabel

Tabel 3 dapat dijelaskan bahwa nilai reliabilitas pada seluruh $> 0,6$ artinya bahwa alat ukur yang dapat digunakan untuk mengukur setiap variabel penelitian dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya.

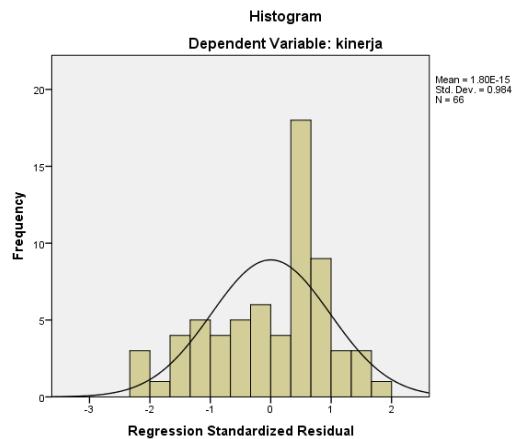
Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data, khususnya residual dalam model regresi, berdistribusi normal atau tidak, pemenuhan asumsi normalitas sangat penting untuk memastikan hasil analisis yang diperoleh bersifat valid, tidak bias, dan dapat dipercaya. Dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov adalah, Jika signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal. Sedangkan jika signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

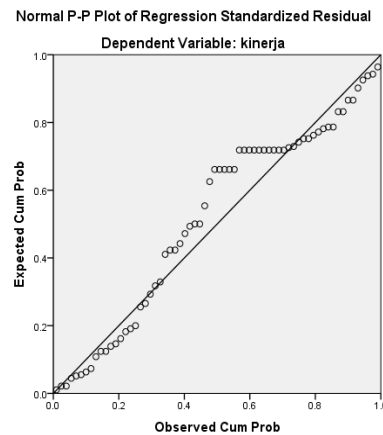
		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	0E-7
	Std.Deviation	1.70409297
Most Extreme Differences	Absolute	.179
	Positive	.074
	Negative	-.179
Kolmogorov-Smirnov Z		1.453
Asymp.Sig.(2-tailed)		.029

Tabel 4 dapat dijelaskan hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,029. Karena nilai tersebut lebih besar 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.



Gambar1. Histogram Uji Normalitas Residual Terstandarisasi pada Model Regresi Variabel Produktivitas

Sumber : Hasil Pengolahan data penelitian, 2026



Gambar 2. Grafik Uji Normalitas Data

Sumber : Hasil Pengolahan data penelitian, 2026

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Adanya multikolinearitas dapat menyebabkan koefisien regresi menjadi tidak stabil serta menyulitkan dalam menafsirkan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

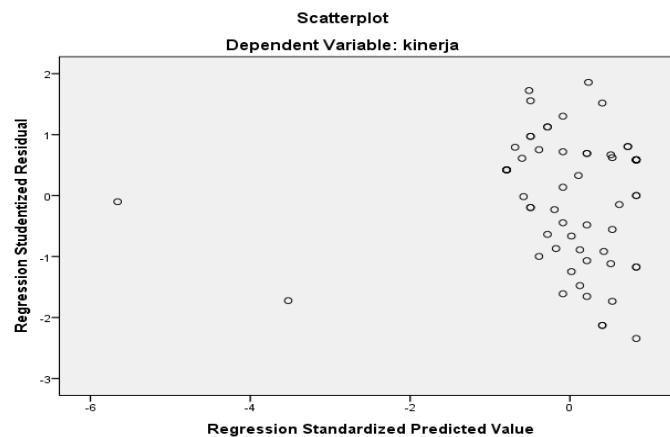
Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

No	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja (X1)	0,308	3,242
2	Lingkungan Kerja(X2)	0,308	3,242

Tabel 5 di atas diperoleh nilai Tolerance Value diatas 0.1 yaitu 0.308, dan 0.308, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 3.242, dan 3.242, dimana nilai VIF dari semua variabel bebas lebih kecil dari 10 dan dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas diantara semua variabel bebas yang diuji dalam penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians (variance) dari residual pada setiap pengamatan. Varians residual yang konstan menunjukkan kondisi homoskedastisitas, sedangkan varians yang berbeda-beda pada setiap pengamatan menunjukkan adanya heteroskedastisitas.



Gambar 3. Grafik Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3. terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas, serta tersebar di atas atau di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai secara simultan maupun parsial.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.403	1.580		.255	.799
Disiplin Kerja	1.056	.152	.684	6.928	.000
Lingkungan Kerja	.374	.149	.248	2.508	.015

Tabel 6 persamaan regresi tersebut di analisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yaitu:

$$Y = 0.403 + 1.056 X_1 + 0.374 X_2 + e$$

Dari hasil regresi linier berganda dapat disimpulkan:

1. Nilai konstanta sebesar 0,403 menunjukkan bahwa apabila variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja dianggap konstan (nol), maka nilai kinerja sebesar 0,403.
2. Nilai koefisien regresi sebesar 1,056 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 1,056, dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Nilai koefisien regresi sebesar 0,374 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,374, dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (disiplin kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja) secara parsial dengan tingkat signifikansi 0,05 dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $66 - 2 = 64$.

Tabel 7. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.403	1.580		.255	.799
Disiplin Kerja	1.056	.152	.684	6.928	.000
Lingkungan Kerja	.374	.149	.248	2.508	.015

Dari tabel 7 diketahui nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 1.056, dan memiliki nilai probabilitas thitung sebesar 6.928 lebih besar dari nilai ttabel, atau ($\text{thitung} > \text{ttabel} = 6.928 > 1.997$). Dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak. Diketahui nilai koefisien regresi variabel Lingkungan kerja sebesar 0.374, dan memiliki nilai probabilitas thitung sebesar 2.508 lebih besar dari nilai ttabel, atau ($\text{thitung} > \text{ttabel} = 2.508 > 1.997$). dan nilai signifikansi $0.015 < 0.05$, sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak. Artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima yaitu variabel disiplin Kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji F (Uji Simultan)

Untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Sumatera Utara digunakan uji hipotesis simultan (uji-F). Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi (α 0,05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan numerator: jumlah variabel – 1 atau $3 - 1 = 2$, dan jumlah sampel dikurang 3 atau $66 - 3 = 63$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai Ftabel sebesar 3.14.

Tabel 8. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	807.866	2	403.933	134.819	.000b
	Residual	188.756	63	2.996		
	Total	996.621	65			

Berdasarkan tabel 8 diperoleh nilai Fhitung > Ftabel ($134.819 > 3.14$) dan nilai signifikansi $0.00 < 0.05$, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. hasil perhitungan dalam model *summary*, khususnya nilai *Rsquare*. dibawah ini:

Tabel 9. Hasil Uji Determinan

Model	R	RSquare	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.900a	.811	.805	1.73093

Dari tabel 9 dijelaskan bahwa nilai *Rsquare* (r^2) sebesar 0.811. Nilai tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di

Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Sumatera Utara sebesar 81,1%, sedangkan sisanya sebesar 18,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan holtikultura Provinsi Sumatera Utara

Menurut (Hasibuan, 2018) disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati seluruh peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja menjadi salah satu faktor utama dalam meningkatkan efektivitas kerja karena melalui kedisiplinan, pegawai akan lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, mampu memanfaatkan waktu kerja secara optimal, serta menghindari tindakan yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Pendapat tersebut diperkuat oleh (Sutrisno, 2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk mengubah perilaku pegawai agar bersedia menaati peraturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan organisasi. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki tingkat kehadiran yang baik, mematuhi jam kerja, serta mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditentukan akan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan pegawai yang kurang disiplin. Hal ini sejalan dengan teori kinerja yang dikemukakan oleh (Kasmir, 2018) yang menjelaskan bahwa salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah tingkat kedisiplinan dalam melaksanakan pekerjaan. Pegawai yang disiplin cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi sehingga mampu memberikan hasil kerja yang optimal.

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menjelaskan bahwa jika disiplin kerja pegawai dalam bekerja sehari-hari sudah baik, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Sumatera Utara. Akan tetapi jika disiplin kerja pegawai dalam bekerja tidak baik maka akan berdampak pada penurunan kinerja. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya dari (Alfadhil et al., 2025), (Pratiwi & Sari, 2024), (Jumadil & Hasan, 2023) Kesemuanya menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kinerja Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan holtikultura Provinsi Sumatera Utara

Menurut (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat, bahan, metode kerja, serta kondisi lingkungan di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan rasa nyaman dan aman sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih fokus dan produktif. Pendapat tersebut diperkuat oleh (Afandi, 2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan organisasi. Kondisi lingkungan kerja yang ditemukan pada Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara menunjukkan masih adanya keterbatasan ruang kerja, kepadatan pegawai dalam satu ruangan, serta keterbatasan fasilitas komputer yang digunakan secara bergantian. Kondisi tersebut berpotensi mengganggu konsentrasi kerja dan memperlambat penyelesaian tugas. Menurut (Mangkunegara, 2017) lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menyebabkan kelelahan kerja, menurunkan motivasi, dan pada akhirnya berdampak terhadap penurunan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menjelaskan bahwa jika lingkungan kerja di Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Sumatera Utara sudah baik, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja, begitu juga sebaliknya jika lingkungan kerja pegawai belum memenuhi standar dinas, maka akan menurunkan kinerja dosen di Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Sumatera Utara. Tamuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya dari (Oktavia & Fernos, 2023), (Apriliyani & Indra, 2024), (David & Husniati, 2024). Menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kinerja Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Sumatera Utara

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menjelaskan bahwa jika disiplin kerja dan lingkungan kerja pegawai secara bersama-sama meningkat, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja, begitu juga sebaliknya jika disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mengalami penurunan maka akan menurunkan kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Sumatera Utara.

Temuan penelitian ini didukung oleh penelitian (Damayanti et al., 2025) yang menemukan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Purworejo. Penelitian (Dewi et al., 2025) juga menunjukkan bahwa kombinasi disiplin kerja dan lingkungan kerja mampu meningkatkan produktivitas serta efektivitas kerja pegawai. Selanjutnya, (Sari et al., 2025) menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan dua faktor dominan yang memengaruhi peningkatan kinerja sumber daya manusia.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Sumatera Utara. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai (seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, dan tanggung jawab), maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Hubungan ini disebut positif karena arahnya sejalan. Disebut signifikan karena pengaruh tersebut terbukti secara statistik, sehingga bukan terjadi secara kebetulan, melainkan benar-benar memiliki dampak nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai.
2. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Sumatera Utara. Artinya, semakin baik kondisi lingkungan kerja (misalnya kenyamanan ruang kerja, hubungan antarpegawai, pencahayaan, sirkulasi udara, penataan ruang kerja dan suasana kerja), maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat. Hubungan positif menunjukkan bahwa perbaikan lingkungan kerja akan diikuti peningkatan kinerja. Sementara itu, signifikan berarti pengaruh tersebut kuat dan dapat dibuktikan secara ilmiah melalui hasil analisis data.
3. Variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Sumatera Utara. Artinya, jika disiplin kerja dan lingkungan kerja ditingkatkan secara bersama-sama, maka kinerja pegawai akan meningkat secara lebih optimal. Pengaruh positif menunjukkan kedua variabel tersebut saling mendukung dalam meningkatkan kinerja. Sedangkan signifikan berarti secara bersama-sama keduanya memberikan pengaruh yang nyata dan tidak terjadi secara kebetulan.

V. REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Alfadhil, T., Tulhusnah, L., & Soeliha, S. (2025). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 3(5), 861–875.
- Apriliyani, A., & Indra, N. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor dinas pendidikan provinsi DKI Jakarta. *Master Manajemen*, 2(3), 25–34.
- Damayanti, S., Widjajani, S., & Utomo, A. S. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Volatilitas Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(4), 179–189.
- David, C. B., & Husniati, R. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, pelatihan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Metansi*, 7(1), 1–15.
- Dewi, N. R., Widjajani, S., & Utomo, A. S. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan

- Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Volatilitas Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(4), 157–166.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Jumadil, W., & Hasan, M. H. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pertanian Kota Tidore Kepulauan. *Jurnal Sinar Manajemen*, 10(1), 41–53.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(4), 993–1005.
- Pratiwi, S. R., & Sari, I. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Sosial Jakarta Timur. *Jurnal Maneksi*, 13(4), 965–971.
- Sani, U. S., Nurholisr, I., Tammimi, M. K., Ardini, E., Tarigan, N. M. R., & Yusrita, Y. (2024). The Effect of Compensation, Leadership, and Work Environment on Job Satisfaction of Employees of The Mangga Village Office, in Medan Tuntungan Sub-District. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 5(1), 127–132.
- Sari, P., Wahyuni, N. S., & Supriadi, S. (2025). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bina Cipta Rasa Sejati Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 6(2), 289–294.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama.
- Sri Wahyuni, N. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT Bintang Cosmos Medan. *Jurnal Price: Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(1), 1–11.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Susanto, S. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT Everbright Wilayah Medan. *Journal of Science and Social Research*, 8(2), 3295–3299.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.