



## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI, PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KOTA BIMA

Yusrianiingsih<sup>1</sup>, Ikbal Irawan<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima<sup>1,2</sup>

Alamat: Jln. Wolter Monginsidi Komplek Tolobali, Kota Bima

Korespondensi penulis: [yusrianiingsih.stiebima19@gmail.com](mailto:yusrianiingsih.stiebima19@gmail.com)<sup>1</sup>, [Ikbal.stiebima@gmail.com](mailto:Ikbal.stiebima@gmail.com)<sup>2</sup>

**Abstract.** *This study aims to determine the effect of work environment and work discipline on employee performance at the Office of Cooperatives, Industry and Trade in Bima City. The type of research used in this research is associative. The population in this study were all 60 employees of the Office of Cooperatives, Industry and Trade of the City of Bima, with a total sample of 40 respondents. The sampling technique used was purposive sampling with data collection techniques using a questionnaire. The data analysis method used is multiple linear regression analysis with the SPSS (Statistical Product And Service Solution) application tool. Based on the results of the t test in this study, it shows that: 1. The work environment has no significant effect on employee performance at the Office of Cooperatives, Industry and Trade in the City of Bima; 2. Work Discipline has a significant effect on Employee Performance at the Office of Cooperatives, Industry and Trade in the City of Bima.*

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

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima sebanyak 60 orang, dengan jumlah sampel yang terdiri dari 40 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan teknik pengambilan data menggunakan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan alat bantu aplikasi SPSS (*Statistical Product And Service Solution*). Berdasarkan hasil uji t dalam penelitian ini menunjukkan bahwa: 1. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima; 2. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima.

**Kata kunci:** Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Prestasi Kerja Pegawai.

## **LATAR BELAKANG**

Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam kemajuan organisasi. Setiap organisasi selalu berusaha untuk meningkatkan keberhasilan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya secara efisien dan efektif sehingga mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya sangat tergantung pada prestasi kerja yang dicapai oleh setiap pegawai. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas masing-masing sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hardiyansyah dalam Tuju et al., (2015) menyatakan prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja setiap pegawai dapat diukur dengan melihat kuantitas dan kualitas kerja yang telah dilakukannya. Demikian pula dengan kantor dinas koperasi, perindustrian dan perdagangan kota bima, untuk mencapai prestasi kerja pegawai ada variabel-variabel yang mempengaruhinya diantaranya lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja adalah Menurut Sedarmayanti Tuju et al., (2015), lingkungan kerja merupakan “keseluruhan alat perkakas dan bahan yang harus menerima hukuman selaras dengan pencapaian tinggi rendahnya prestasi kerja pegawai.. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Menurut Darmawan Tuju et al., (2015) menyatakan disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak.

Dinas koperasi, perindustrian dan perdagangan yaitu suatu wadah perantara antara pemerintah dan masyarakat yang memberikan fasilitas agar masyarakat lebih kreatif untuk membuat produk sehingga dapat diberikan bantuan oleh pemerintah melalui koperindag. Berkaitan dengan hal itu, Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima pertama kali dibentuk pada Tahun 2002 sesuai Surat Keputusan Walikota Bima Nomor 07 Tahun 2002. Sejak terbentuknya Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima tidak pernah mengalami perubahan nomenklatur meskipun telah beberapa kali perubahan organisasi secara nasional. Kemudian berdasarkan Peraturan

Daerah Kota Bima Nomor 5 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah, Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima dibentuk menjadi Dinas tipe C. Selanjutnya ditindak lanjuti dengan Peraturan Walikota Bima Nomor 53 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima. Dinas dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

Dilihat dari observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada objek penelitian menemukan beberapa masalah yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah lingkungan kerja dimana pegawai melakukan pekerjaannya. Kondisi lingkungan kerja yang peneliti lihat masih kurang nyaman seperti lokasi bangunan yang berdempetan satu lokasi dengan kantor lain, kondisi fasilitas kerja seperti dilihat dari adanya kondisi meja dan kursi yang kurang bagus serta kondisi bangunan yang lama. Selain itu masalah disiplin kerja beberapa pegawai seperti masalah kehadiran dan pulang kerja yang tidak sesuai waktu kerja, masih ada beberapa pegawai yang tidak berada dilokasi pada jam kerja dan disamping itu masih ada pegawai yang tidak bekerja tepat waktu dan suka menunda pekerjaan. Terkait prestasi kerja masih dirasakan kurang optimal dikarenakan pegawai dalam bekerja kurang efektif sehingga output yang dihasilkan menurun.

Dari permasalahan tersebut diatas sehingga peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian ini adalah Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima.

### **Identifikasi Masalah**

1. Lingkungan kerja yang kurang kondusif seperti lokasi bangunan yang berdempetan dengan satu lokasi dengan kantor lain dan kondisi fasilitas kerja seperti meja dan kursi yang kurang bagus serta kondisi bangunan yang lama.
2. Beberapa pegawai kurang disiplin dalam bekerja seperti masalah kehadiran, pulang kerja yang tidak sesuai waktu dan masih ada beberapa pegawai yang tidak berada dilokasi pada jam kerja.
3. Prestasi kerja pegawai masih menurun, terkait prestasi kerja masih dirasakan kurang optimal dikarenakan pegawai dalam bekerja kurang efektif.

### **Rumusan Masalah**

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima?
3. Apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima?

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima.
2. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima.
3. Untuk mengetahui lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima.

### **KAJIAN TEORITIS**

#### **Lingkungan Kerja ( $X_1$ )**

Menurut Afandi dalam Nurjaya, (2021) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai sebagainya. Menurut Sedarmayanti dalam Tuju et al., (2015) tentang definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Afandi dalam Nurjaya, (2021) menyebutkan beberapa indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Lampu penerangan tempat kerja,

2. Jendela tempat kerja,
3. Tata warna,
4. Dekorasi,
5. Suhu udara.

### **Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)**

Menurut Hasibuan dalam Tuju et al., (2015) bahwa “kedisiplinan adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Sedangkan menurut Handoko dalam Nurjaya, (2021), “disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Dari pendapat ini standar peraturan perusahaan akan ternilai dengan tingkat disiplin karyawan, apakah karyawan sudah menjalankan standar dan prosedur yang berlaku atau tidak, serta ke efektifan standar perusahaan dalam menindaklanjuti hasil temuan disiplin kerja karyawan”.

Menurut Siswanto dalam Nurjaya, (2021) menyatakan bahwasannya “disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Bejo Siswanto dalam Nurjaya, (2021) memaparkan dimensi dan indikator dalam kedisiplinan yaitu:

1. Frekuensi kehadiran
2. Tingkat kewaspadaan yang tinggi,
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Ketaatan pada peraturan kerja dan
5. Etika kerja.

### **Prestasi Kerja (Y)**

Menurut Mangkunegara, (2013); Hasibuan, (2007); Sutrisno, (2012) dalam Nasution & Rahayu, (2020) Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Menurut Sutrisno dalam Nasution & Rahayu, (2020) menyatakan bahwa indikator prestasi kerja yaitu:

1. Hasil Kerja
2. Pengetahuan Pekerjaan
3. Inisiatif
4. Kecakapan Mental
5. Sikap
6. Disiplin Waktu dan Absensi.

### **Hipotesis Penelitian**

**H1:** Di duga lingkungan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima.

**H2:** Di duga disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima.

**H3:** Di duga lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima.

### **METODE PENELITIAN**

#### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu asosiatif . Menurut Sugiyono dalam Tuju et al., (2015) menyatakan bahwa penelitian asosiatif adalah metode untuk mencari korelasi atau hubungan kausal (hubungan bersifat sebab akibat).

#### **Instrumen Penelitian**

Dalam penelitian ini, tanggapan responden diukur dengan menggunakan skala likert yang telah disesuaikan dengan kondisi responden, yaitu dengan memberikan 5 (lima) pilihan jawaban untuk satu pernyataan. Skor tersebut bergeser antara nilai 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) dengan pertimbangan bahwa untuk menghindari kecenderungan responden yang secara tidak tegas memilih antara setuju dan tidak setuju.

Yang di perlukan dalam suatu penelitian Berdasarkan tehnik daftar pernyataan yang tertulis yang berkaitan dengan indikator dari variabel yang menggunakan skala likert dengan memberi bobot sebagai berikut :

- a. Jawaban sangat setuju diberi bobot 5
- b. Jawaban setuju diberi bobot 4
- c. Jawaban netral diberi bobot 3
- d. Jawaban tidak setuju diberi bobot 2
- e. Jawaban sangat tidak setuju diberi bobot 1

### **Populasi Dan Sampel Penelitian**

#### **Populasi**

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: subyek/obyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti guna dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Mamuaja et al., (2016). Dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada Dinas Koperasi, Perindustrian Dan Perdagangan Kota Bima sebanyak 60 orang yang terdiri dari 40 orang Pegawai Negeri dan 20 orang honorer.

#### **Sampel**

Sampel merupakan bagian dari karakteristik dan jumlah yang dimiliki oleh populasi tersebut Mamuaja et al., (2016). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri yang ada pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima. Adapun sampel yang digunakan yaitu *purposive sampling* dan diperoleh sampel penelitian yaitu 40 orang Pegawai Negeri.

#### **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Koperasi, Perindustrian Dan Perdagangan Kota Bima yang beralamat di Rabangodu Utara, Kec. Raba, Kota Bima.

#### **Teknik Pengumpulan Data**

Adapun tehnik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dalam pengamatan secara langsung dilapangan atau lokasi yang menjadi tempat penelitian.

2. Wawancara

Wawancara adalah proses dialog bersama narasumber untuk memperoleh keterangan terkait tentang masalah yang diteliti.

3. Angket/Kuesioner

Angket/kuesioner adalah sekumpulan daftar pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada responden untuk memperoleh data-data informasi yang dibutuhkan.

4. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan pengumpulan data penelitian misalnya buku, jurnal, ataupun penelitian terdahulu sebagai acuan dalam penelitian.

### **Teknik Analisis Data**

Analisis data penelitian menggunakan SPSS versi 26. Adapun teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Tekhnik Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji seberapa baik instrumen penelitian dalam mengukur konsep yang seharusnya diukur Rahmawati & Supartha, (2015). Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antar skor masing-masing pertanyaan. Menurut Sugiyono dalam Rahmawati & Supartha, (2015) Jika koefisien korelasi positif dan lebih besar dari 0,3 maka indikator dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama Rahmawati & Supartha, (2015). Menurut sugiyono dalam Rahmawati & Supartha, (2015) pengujian reliabilitas ditentukan dengan cara menghitung besarnya nilai *cronbach's alpha*, di mana instrumen bisa dikatakan reliabel bila telah memiliki koefisien *cronbach's alpha* > 0,6.



3. Uji Asumsi klasik

a. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan guna menguji apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak Tuju et al., (2015).

b. Uji multikorelasi

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas Tuju et al., (2015).

c. Uji heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heterokedastisitas pada penelitian ini menggunakan metode scatterplot regresi Tuju et al., (2015).

d. Uji autokorelasi

Autokorelasi merupakan keadaan dimana pada model regresi ada korelasi antara residual pada periode t dengan residual pada periode sebelumnya (t-1). Model regresi yang baik adalah yang tidak adanya autokorelasi. Uji autokorelasi dapat dilakukan dengan pengujian Durbin Watson (DW) dengan kriteria pengambilan keputusannya:  $dU < DW < 4 - dU$ , artinya tidak terjadi autokorelasi Gun, (2020).

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Metode ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima. Persamaan regresi linier berganda adalah : Pengujian. Berikut rumusnya:

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

Keterangan :

Y = prestasi kerja

- a = Konstanta
- b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = koefisien regresi
- X<sub>1</sub> = lingkungan kerja
- X<sub>2</sub> = disiplin kerja
- e = Error Tern

5. Analisis Koefisien korelasi

Menurut Sugiyono dalam Widiyanti & Fitriani, (2017) uji koefisien korelasi adalah teknik yang digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel berbentuk interval dan dari sumber data yang sama.

6. Koefisien determinasi

Menurut Sugiyono dalam Widiyanti & Fitriani, (2017) uji koefisien korelasi adalah teknik yang digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel berbentuk interval dan dari sumber data yang sama. Jika koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) mendekati 1 atau semakin besar, maka dapat dikatakan bahwa kemampuan variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y).

7. Uji T

Uji t dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial. Pengujian ini untuk melihat sejauh mana pengaruh secara terpisah dari masing- masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) Gunawan et al., (2020).

8. Uji F

Uji serempak atau Uji F merupakan uji secara bersama-sama untuk menguji signifikansi pengaruh variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) dan disiplin kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Prestasi kerja pegawai (Y). Uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel Gunawan et al., (2020).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Uji Validitas**

**Tabel 1. Uji Validitas**

Variabel	Butir	r hitung	Kriteria	r tabel	Status
Lingkungan Kerja (X1)	1	0,867	>	0.300	Valid
	2	0,872	>	0.300	Valid
	3	0,898	>	0.300	Valid
	4	0,626	>	0.300	Valid
	5	0,780	>	0.300	Valid
	6	0,854	>	0.300	Valid
	7	0,889	>	0.300	Valid
	8	0,854	>	0.300	Valid
	9	0,890	>	0.300	Valid
	10	0,764	>	0.300	Valid
Disiplin Kerja (X2)	1	0,865	>	0.300	Valid
	2	0,872	>	0.300	Valid
	3	0,826	>	0.300	Valid
	4	0,761	>	0.300	Valid
	5	0,718	>	0.300	Valid
	6	0,875	>	0.300	Valid
	7	0,836	>	0.300	Valid
	8	0,790	>	0.300	Valid
	9	0,731	>	0.300	Valid
	10	0,755	>	0.300	Valid
Prestasi Kerja Pegawai (Y)	1	0,655	>	0.300	Valid
	2	0,601	>	0.300	Valid
	3	0,835	>	0.300	Valid
	4	0,772	>	0.300	Valid
	5	0,846	>	0.300	Valid
	6	0,812	>	0.300	Valid
	7	0,652	>	0.300	Valid
	8	0,747	>	0.300	Valid
	9	0,871	>	0.300	Valid
	10	0,863	>	0.300	Valid
	11	0,911	>	0.300	Valid
	12	0,924	>	0.300	Valid

Sumber: Data Penelitian diolah, 2023

Dari tabel 1 di atas dapat dilihat hasil uji validitas terhadap variabel kinerja pegawai pada butir pertanyaan kuesioner seluruhnya dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena nilai r hitung > r tabel.

## 2. Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.785	11
0.782	11
0.776	11

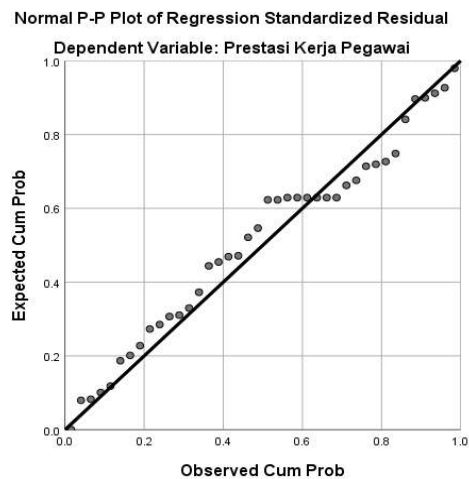
Sumber: Data Penelitian diolah, 2023

Dari tabel 2 di atas, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* dari semua variabel > 0,06. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut reliable sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

## 3. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

**Gambar 1. Uji Normalitas**



Sumber: Data Penelitian diolah, 2023

Gambar di atas menunjukkan bahwa grafik normal *P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normal.

Untuk menegaskan hasil uji normalitas di atas, maka peneliti melakukan uji *Kolmogorov-smirnov* dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 3. Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.71680962
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.126
	Positive	.096
	Negative	-.126
Test Statistic		.126
Asymp. Sig. (2-tailed)		.109 <sup>c</sup>

Sumber: Data Penelitian diolah, 2023

Dari tabel di atas, dengan menggunakan uji *one sample Kolmogorov-smirnov test* diperoleh nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* = 0,109 karena probabilitas sig. lebih besar daripada taraf uji penelitian ( $0,109 > 0,05$ ) maka nilai residual regresi berdistribusi normal.

#### b. Uji Multikolinearitas

**Table 4. Uji Multikolinearitas**

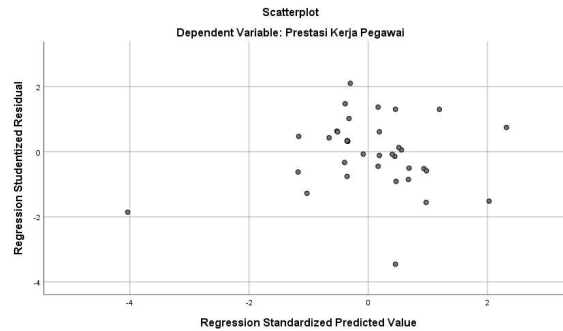
Model	Coefficients <sup>a</sup>	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1	.999	1.001
	.999	1.001

Sumber: Data Penelitian diolah, 2023

Dari tabel di atas, diperoleh masing-masing variabel independen memiliki nilai *tolerance* 0,999 dan VIF 1,001. Karena nilai *tolerance* lebih besar daripada persyaratan ( $0,999 > 0,10$ ) dan nilai VIF lebih rendah dari persyaratan ( $1,001 < 10$ ), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada regresi ini.

c. Uji Heterokedastisitas

Gambar 2. Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data Penelitian diolah, 2023

Dari gambar *scatterplot* tersebut terlihat bahwa Output SPSS pada gambar *Scatterplot* menunjukkan titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0 dan penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola tertentu. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen terbebas dari asumsi klasik heterokedastisitas dan layak digunakan dalam penelitian.

d. Uji Autokorelasi

Table 5. Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.860 <sup>a</sup>	.740	.721	2.85534	2.121

Sumber: Data Penelitian diolah, 2023

4. Uji Regresi Linear Berganda

Table 6. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.356	5.459	0.432	0.669
	Lingkungan Kerja	0.044	0.069	0.057	0.529
	Disiplin Kerja	1.074	0.117	0.832	9.203

Sumber: Data Penelitian diolah, 2023

Berdasarkan tabel 6 analisis regresi linear berganda di atas, diperoleh hasil persamaan sebagai berikut:

$$Y = 2.356 + 0.044X_1 + 1.074X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Berdasarkan tabel 6 di atas, persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 2.356 menunjukkan jika variabel bebas dianggap konstan, maka prestasi kerja pegawai (Y) meningkat sebesar 2.356.
- Nilai koefisien  $\beta_1 = 0.044$  menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) bertambah 1% maka prestasi kerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.044 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.
- Nilai koefisien  $\beta_2 = 1.074$  menunjukkan bahwa disiplin kerja (X2) bertambah 1% maka prestasi kerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 1.074 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

## 5. Koefisien Korelasi

**Tabel 7. Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.836 <sup>a</sup>	0.698	0.682	2.78927

Sumber: Data Penelitian diolah, 2023

**Tabel 8. Tabel Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
<b>0,80 – 1,000</b>	<b>Sangat Kuat</b>

Sumber: Widiyanti & Fitriani,( 2017)

Dari tabel 7 di atas, Nilai koefisien korelasi berganda diperoleh sebesar 0.836 atau sebesar 83,6%, artinya tingkat keeratan hubungan antara lingkungan kerja dan

disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Dinas Koperasi, Perindustrian Dan Perdagangan Kota Bima sangat kuat sebesar 0,836.

## 6. Koefisien Determinasi

Dari tabel 7 di atas, diperoleh R Square sebesar 0,698 artinya 69,8% perubahan prestasi kerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2), sedangkan sisanya 30,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 7. Uji T

Tabel 9. Uji t

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.356	5.459		0.432	0.669
1 Lingkungan Kerja	0.044	0.069	0.057	0.636	0.529
Disiplin Kerja	1.074	0.117	0.832	9.203	0.000

Sumber: Data Penelitian diolah, 2023

- Berdasarkan tabel 9 di atas, diketahui nilai *sig*. Untuk lingkungan kerja sebesar  $0,529 > 0,05$  dengan nilai *t* hitung  $0,636 < t$  tabel 1,685 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial variabel lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian Dan Perdagangan Kota Bima. Dengan demikian H1 (ditolak). Hal ini dikarenakan bahwa dalam bekerja tidak hanya lingkungan kerja saja yang mempengaruhi prestasi kerja. Banyak faktor – faktor lain yang dipengaruhinya seperti halnya keamanan, kebersihan, hubungan yang harmonis antar pegawai atau pimpinan, dan lain-lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dan juga dikarenakan instansi hanya fokus pada kemampuan pegawai tanpa memperhatikan lingkungan kerja juga penting untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mukaromah (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara



parsial terhadap prestasi kerja pegawai Di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop .

- b. Berdasarkan tabel 9 di atas, diketahui nilai *sig.* untuk disiplin kerja sebesar 0,000 < 0,05 dengan nilai *t* hitung 9,203 > *t* tabel 1,685 sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Koperasi, Perindustrian Dan Perdagangan Kota Bima. Dengan demikian H2 (diterima). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Tuju et al., (2015), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok.

## 8. Uji F

**Tabel 10. Uji f**

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	666.039	2	333.019	42.804	.000 <sup>b</sup>
	Residual	287.861	37	7.780		
	Total	953.900	39			

Sumber: Data Penelitian diolah, 2023

Berdasarkan tabel 10 di atas, dapat dilihat bahwa nilai *sig.* sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai *f* hitung 42,804 > *f* tabel 3,24, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian Dan Perdagangan Kota Bima, artinya H3 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Mamuaja et al., (2016) bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada Pt. Daya Anugrah Mandiri.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat di ambil kesimpulan bahwa: (1) Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Koperasi Perindustrian Dan Perdagangan Kota Bima. (2) Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Koperasi Perindustrian Dan Perdagangan Kota Bima. (3) Lingkungan Kerja dan Disiplin

Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Koperasi Perindustrian Dan Perdagangan Kota Bima.

Berdasarkan kesimpulan diatas maka Saran yang dapat diberikan adalah: (1) Bagi Kantor: peneliti menyarankan agar Kantor Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima untuk lebih memperhatikan lingkungan kerja agar terjaga dengan baik dan nyaman dalam upaya meningkatkan Prestasi kerja pegawai. Karena lingkungan kerja yang baik dapat di ciptakan dari fasilitas yang memadai dan membangun hubungan kerja yang harmonis antara pemimpin dan pegawainya. Selain Itu pimpinan harus dapat meningkatkan sikap dan perilaku disiplin kerja pegawai dapat bekerja dengan maksimal. (2) Bagi Peneliti selanjutnya: Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian serupa dengan menambahkan variabel-variabel lain seperti, komitmen organisasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan lain-lain.

#### **DAFTAR REFERENSI**

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Bejo, Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Dharmawangsa, U., & Asnawi, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Putri Megah Asri Indah Medan. *Jurnal Bisnis Net*, 3982, 2722–3574.
- Erni, M., FoEh, J. E., & Silalahi, E. (2022). Pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru (Deskripsi kajian studi literatur kinerja guru). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4, No 1(1), 71–81. <https://doi.org/10.35760/eb.2018.v23i1.1809>
- Gunawan, A., Sucipto, I., & Suryadi. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 3(1), 1–12.
- Hanafi, A., & Zulkifli, Z. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 7(2), 406–422. <https://doi.org/10.33373/dms.v7i2.1702>
- Lestari, J. S., Farida, U., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerjaterhadap Prestasi Kerja Guru. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 38–55. <https://doi.org/10.24269/asset.v2i2.2388>
- Mamuaja, A. B., Tumbel, A., & Sepang, J. L. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Daya Anugrah Mandiri Cabang Airmadidi the Influence of Organizational Culture, Work Environment, and Work Discipline on Employee Performance At Pt. Daya A.

*Jurnal Berkah Ilmiah Ekonomi*, 16(01), 1–11.

- Mukaromah, K. (2019). Pengaruh Motivasi , Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pada Frontliner Di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VII Madiun. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Mangkunegara AP, 2015, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rfika Aditama, Bandung
- Nasution, M. I., & Rahayu, R. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Seminar of Social Sciences Engineering & Humaniora*, 6(2), 494–503
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Sari, V. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Pegadaian (Persero) Kota Padang. *Jurnal Ekobistek*, 8(2), 37–48. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v8i2.46>
- Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitataif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Tuju, F., Mekel, P. A., & Adolfina. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bpbd Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Emba*, 3(2), 629–638
- Widiyanti, W., & Fitriani, D. (2017). Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok. *Cakrawala*, 17(2), 132–138.