

## **Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Universitas Logistik dan Bisnis (ULBI) Bandung**

Desfitriady<sup>1</sup>, Annisa Rachmawati<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>, Universitas Nasional Pasim

### **Abstrak**

Penelitian ini dilakukan pada Pegawai ULBI Bandung. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran serta pengaruh Disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ULBI Bandung. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 62 responden. Peneliti menggunakan metode sensus dan menggunakan kuesioner untuk melakukan pengambilan data. Hasil uji validitas dan uji reliabilitas dengan menggunakan dengan menggunakan metode korelasi Person Product Moment dan Alpha Cronbach, diketahui bahwa item yang dibuat sudah valid dan perhitungan menunjukkan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai, sedangkan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai. Hasil perhitungan nilai Pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja secara simulate dengan mencari koefisien Determinasi menunjukkan seberapa besar Pengaruh antar dua variabel yang dapat diteliti dari nilai R dan sebesar 0,851. Besarnya angka  $r^2$  (R<sup>2</sup>) adalah 0,724 maka koefisien Determinasi (KD) sebesar  $0,724 \times 100\% = 72,4\%$ , hal ini berarti menunjukkan Pengaruh disiplin kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 72,4% sedangkan sisanya 27,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.

Copyright (c) 2023 Desfitriady

---

✉ Corresponding author :

Email Address : [desfit.pasim1712@gmail.com](mailto:desfit.pasim1712@gmail.com)

## **PENDAHULUAN**

Di era digitalisasi dan perkembangan teknologi yang semakin canggih, keberadaan sumber daya manusia masih memegang peranan yang sangat berpengaruh dalam universitas. Kegiatan universitas tidak hanya bergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi juga pada orang-orang yang melaksanakan pekerjaan tersebut. (Desfitriady & Fitriani, 2022).

ULBI merupakan Perguruan Tinggi Pertama di Indonesia yang berfokus pada keilmuan bidang Logistik, Manajemen Rantai Pasok, E-Commerce, dan Bisnis. Tingkat disiplin kerja adalah salah satu fungsi kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan harus lebih diperhatikan, karena semakin baik disiplin pegawai, maka akan semakin tinggi kinerja pegawai yang dapat dicapainya. Begitu juga dengan lingkungan kerja didalam suatu

organisasi yang melekat dengan pegawai sehingga tidak dapat dipisahkan dari Kinerja Pegawai.

Berdasarkan penelitian ini peneliti mendapat beberapa informasi dari ULBI untuk dijadikan bahan penelitian. Maka dari itu penulis mengadakan survei awal yang diberikan kepada 23 Responden, dimana responden tersebut adalah pegawai yang ada di ULBI.

**Tabel 1.** Pra-Survei Disiplin Kerja di ULBI Bandung

NO	PERNYATAAN	Setuju		Tidak Setuju		Jumlah	
		Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
1	Saya pulang kerja sesuai waktu yang ditentukan	10	44%	13	56%	23	100%
2	Saya mengenakan tanda pengenal saat bekerja	9	40%	14	60%	23	100%
3	Saya melakukan pekerjaan sampai selesai setiap hari	11	48%	12	52%	23	100%
<b>Rata- Rata</b>		10	44%	13	56%	23	100%

Sumber: Pra Survei Maret 2023

Berdasarkan tabel diatas hasil dari pra survei yang diberikan kepada 23 responden yaitu pada pegawai di ULBI, fenomena disiplin kerja yang terdapat di ULBI menurut hasil pra survei menunjukkan 56% tidak baik, sedangkan 44% menunjukkan baik. Berdasarkan tabel diatas hasil pra survei yang diberikan kepada 23 responden yaitu pegawai di ULBI, fenomena kinerja pegawai yang menurut hasil pra survei yaitu menjawab 53% tidak baik sedangkan 47% menunjukkan hasil survei yang baik. Dalam hal ini disiplin kerja dan lingkungan kerja sangat penting untuk diperhatikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kurangnya disiplin kerja dan lingkungan kerja menyebabkan kinerja pegawai menurun.

Berdasarkan penelitian ini maka peneliti mendapatkan beberapa informasi dari ULBI untuk dijadikan bahan penelitian. Maka dari itu penulis menyadari pentingnya disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ULBI keadaan demikian yang melatar belakangi penulis mengambil judul "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Logistik Dan Bisnis Internasional (Ulbi) Bandung".

## LANDASAN TEORI DAN METODOLOGI

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Edy Sutrisno, 2017, p. 6) mengatakan bahwa, "MSDM adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Jenis penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada 62 responden Pegawai ULBI Bandung. Penelitian ini menggunakan skala pengukuran likert dan teknik analisis deskriptif, Uji asumsi kalsik, regresi linier Berganda, Uji Hipotesis dan Koefisien Determinasi. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dan satu variabel terikat Kinerja Pegawai (Y).

## HASIL DAN DISKUSI

### 4.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 2.** Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.574	1.675		1.536	.130		
	Disiplin Kerja	.439	.065	.502	6.799	.000	.855	1.169
	Lingkungan Kerja	.755	.107	.522	7.062	.000	.855	1.169

Berdasarkan perhitungan persamaan regresi linier berganda pada tabel 3 terlihat nilai konstanta 2,574. Dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta 2,574 artinya Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) diabaikan, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) tetap sebesar 2,574. Artinya Kinerja Pegawai tetap terjadi meskipun tidak ada Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja. Disiplin Kerja (X1) berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,439 bersifat positif. Artinya kenaikan 1% Disiplin Kerja maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,439. Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,755 dan bersifat positif. Artinya, setiap kenaikan lingkungan kerja adalah sebesar 1% maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,755.

**Tabel 3.** Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	426.215	2	213.107	77.554	.000 <sup>b</sup>
	Residual	162.124	59	2.748		
	Total	588.339	61			

Berdasarkan tabel 4 terlihat bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $77,554 > 4,00$ ) sehingga hasil pengujian diperoleh adalah Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai ULBI Bandung. Hal ini sesuai dengan Hipotesis penelitian (H3) yaitu Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap kinerja Pegawai ULBI Bandung.

Tabel 4. Hasil Uji T

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.574	1.675		1.536	.130
	Disiplin Kerja	.439	.065	.502	6.799	.000
	Lingkungan Kerja	.755	.107	.522	7.880	.000

Berdasarkan tabel 5 diatas terlihat bahwa hasil Uji t untuk variabel Disiplin kerja diperoleh t hitung sebesar  $6,799 > t_{tabel}$  2,00100 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh Terhadap Kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan Hipotesis penelitian  $H_{(1)}$  yaitu disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ULBI Bandung. Selanjutnya untuk variabel Lingkungan kerja diperoleh t hitung sebesar  $7,880 > t_{tabel}$  2,00100 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

4.2 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summaryb				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851 a	.724	.715	1.658

Terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai sebesar 72,4% sedangkan sisanya sebesar 27,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

SIMPULAN

Setelah penulis melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Logistik dan Bisnis Internasional (ULBI) Bandung” maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja pada Pegawai ULBI Bandung memiliki nilai rata-rata bobot actual sebesar 235,5. Dapat diketahui bahwa nilai tersebut dalam kategori baik karena berada direntang 215-265. Untuk rata-rata dimensi taat Terhadap peraturan waktu adalah 225,5, tetapi ada yang dibawah rata-rata yaitu pulang kerja sesuai peraturan dikarenakan adanya pekerjaan yang masih belum diselesaikan. Untuk rata-rata dimensi taat terhadap aturan waktu adalah 233, tetapi ada yang dibawah rata-rata yaitu mengenakan tanda pengenal saat bekerja, dikarenakan sebageian dari pegawai ada yang mempunyai tanda pengenal untuk bekerja. Lalu selanjutnya untuk rata-rata dimensi taat terhadap peraturan lainnya adalah 248 tetapi ada yang

- dibawah rata-rata yaitu patuh pada SOP dikarenakan dalam melakukan tugas tidak sesuai dengan *jobdesk* yang sudah ditentukan.
2. Lingkungan kerja pada ULBI Bandung memiliki nilai rata-rata bobot actual sebesar 219,75. Dapat diketahui bahwa nilai tersebut termasuk dalam kategori baik karena berada direntang 215-265. Untuk rata-rata dimensi ruang kerja adalah 219 tetapi ada yang dibawah rata-rata yaitu ukuran ruang kerja dikarenakan adanya kegunaan barang saat bekerja yang banyak maka untuk ruangan kerja kurang sesuai. Untuk rata-rata dimensi peralatan kerja adalah 220,5 tetapi ada yang dibawah rata-rata yaitu peralatan kerja bekerja dengan baik, dikarenakan kondisi peralatan kerja belum memadai.
  3. Kinerja Pegawai pada ULBI Bandung memiliki nilai rata-rata bobot actual sebesar 240,67. Dapat diketahui bahwa nilai tersebut termasuk dalam kategori baik karena berada di rentang waktu 215-265. Untuk rata-rata dimensi kuantitas adalah 219,5, tetapi ada yang dibawah rata-rata yaitu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tugas atau pekerjaan tidak bisa diselesaikan dengan cepat tergantung tugas atau pekerjaan yang dikerjakan. Lalu selanjutnya rata-rata dimensi ketepatan waktu yaitu 238 tetapi ada yang dibawah rata-rata yaitu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu dikarenakan adanya tugas atau pekerjaan yang diselesaikan tidak sesuai dengan *jobdesk* yang sudah ditentukan. Sedangkan untuk dimensi efektivitas memiliki nilai rata-rata 264,5 tetapi ada yang dibawah rata-rata yaitu prioritas kerja dikarenakan adanya pekerjaan yang harus dikerjakan sesuai dengan kerjaan yang sudah ditetapkan.
  4. Berdasarkan pembahasan dan pengujian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh dan bersifat positif Terhadap Kinerja Pegawai ULBI Bandung sebesar 35,2%. Hal ini menandakan bahwa naik atau turunnya Disiplin kerja pada Pegawai ULBI berdampak pada Kinerja Pegawai.
  5. Berdasarkan pembahasan dan pengujian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh dan bersifat positif Terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai ULBI Bandung sebesar 37,2%. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja yang dirasakan oleh Pegawai ULBI Bandung maka akan mengurangi tingkat Kinerja Pegawai.
  2. Berdasarkan pembahasan dan pengujian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja dan Lingkungan kerja secara Bersama-sama berpengaruh dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai ULBI Bandung. Berdasarkan Koefisien Determinasi berpengaruh sebesar 72,4%, sedangkan sisanya 27,6% (100%-72,4%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

## Referensi :

- Ahyari Agus. (2015). *Manajemen Produksi (Pengendalian Produksi)*.
- Bintoro. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Desfitriady. (2022). PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT KHTC KOTA CIMAH (Studi Pada Bagian Produksi Kaos Kaki). *PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT KHTC KOTA CIMAH (Studi Pada Bagian Produksi Kaos Kaki)*. <http://45.118.112.109/ojspasim/index.php/jbt/article/view/288/218>
- Edy Sutrisno, M. S. (2017). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (Cetakan ke 9, Vol. 244). Kencana.
- Erpurini, W. (2019). PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN (SIMPEG) DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA INSTALASI NARKOTIKA, PSIKOTROPIKA DAN ZAT ADIKTIF (NAPZA) RUMAH SAKIT JIWA PROVINSI JAWA BARAT. In *JUMANJI* (Vol. 2, Issue 1)

- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program (IBM SPSS) (Edisi 8)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko. (2016). *Manajemen (Edisi 2)*. BPFE- Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Manajemen Sumber Daya Manusia (Bumi Aksara)*. Fayol, Henry. (2016). *General and Industrial Management*. Ravenoi Books.
- Hasanuddin, A. K., & Pradana, M. (2023). How Brand Image Influence Customer Loyalty: Reanalyzing the Significance of A Popular Electronic Brand. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 915-922.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2016). *Effect of Training, Compete, And Discipline On Employee Perfomance On Company*. PT. Asuransi Bangun Askrida.
- Mathis. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Nafisa, N., Kartawinata, B. R., Akbar, A., Pradana, M., & Utami, D. G. (2022). Quick Response Code Indonesian Standard (QRIS) Payment in Indonesian MSMEs: A Bibliometric Study. *Journal of Pharmaceutical Negative Results*, 1223-1233.
- Neves, M. Y. S. D., Pradana, M., & Soares, E. N. D. J. (2023). Knowledge Management as a Moderator in Developing Digital Finance in Timor Leste. *WSEAS Transactions on Systems*, 22, 186-193.
- Novanto, A., & Pradana, M. (2021). Studi Bauran Pemasaran di Industri Coffee Shop: Sebuah Analisis Bibliometrik pada Database Scopus. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(1), 489-495.
- Oktafani, F., Rubiyanti, R. N., & Saraswati, T. G. (2022). Analisis Retail Promotional Mix Dan Pengaruhnya Terhadap Impuls Buying Serta Peranan Gender Sebagai Moderator Pada Marketplace Di Indonesia. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(3), 403-412.
- Pramesti, E. A., & Wardhana, A. (2022). Pengaruh Brand Image dan Kualitas Produk Terhadap Minat Beli Produk Pepsodent di Kota Bandung. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(3), 615-627.
- Rahmah, A., & Jamiat, N. (2022). Price Effect and Physical Evidence on Purchase Decision at Rooftop Coffee West Java. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(3), 21289-21297.
- Patria, Y. (2019). THE EFFECT OF DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT ON PERFORMANCE EMPLOYEES FOOD SECURITY SERVICE OF PESAWARAN DISTRICT. In *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (Vol. 5, Issue 2)*.
- Simanjuntak, S. Y., & Pradana, M. (2022). The Effect of Price and Service Quality on Customer Satisfaction (Case Study on Customers of PT Jalur Nugraha Ekakurir Pematangsiantar Branch). *Specialusis Ugdymas*, 1(43), 5242-5254.
- Sugiyono. (2017). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*.
- Suhendi dan Indra Sasangka. (2014). *Pengantar Bisnis*. Alfabeta.
- Syaiful Amri. (2022). *Pengantar Ilmu Manajemen (SE. M. Ahmad Bairizki, Ed.; Cetakan Pertama, Vol. 214)*. Seval Literindo Kreasi.
- Vip Paramarta. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik (Cetakan 1)*. Cipta Media Nusantara.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja (Edisi Kelima)*. PT. Raja Grafindo Persada.