

## **Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Sorong**

*The Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance at The Trade Office of the City of Sorong*

**Ahmad Jamil<sup>1</sup>, Ramli Lewenussa<sup>2</sup>, Taufik Nur Ramdhani<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Sorong  
e-mail: <sup>1</sup>[jamilscout@gmail.com](mailto:jamilscout@gmail.com), <sup>2</sup>[irianfish@gmail.com](mailto:irianfish@gmail.com), <sup>3</sup>[taufiknurramadhani524@gmail.com](mailto:taufiknurramadhani524@gmail.com)

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Sorong. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner (primer) dan beberapa observasi serta wawancara langsung dengan pihak terkait pada Dinas Perdagangan. Penelitian ini merupakan penelitian Kuantitatif dengan menggunakan pendekatan Deskriptif. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Sorong adalah disiplin kerja, alasannya karena variabel disiplin kerja memiliki perbandingan terbesar dibandingkan dengan variabel lainnya.

**Kata kunci:** disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja pegawai

### **Abstract**

This research aims to analyze the effect of work discipline and work environment on employee performance at the Trade Office of Sorong City. The data of this study were obtained from a questionnaire (primary) and several observations and direct interviews with related parties at the Department of Trade. This research is a quantitative research using a descriptive approach. The findings of this study indicate that work discipline and work environment have a significant positive effect on employee performance. The most dominant variable affecting employee performance at the Trade Office of Sorong City is work discipline, the reason is because the work discipline variable has the largest comparison compared to other variables.

**Keyword:** work discipline, work environment, employee performance

## **1. INTRODUCTION**

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi pemerintahan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, Organisasi harus memiliki pegawai yang berketrampilan dan berpengetahuan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Dalam suatu organisasi pemerintahan pegawai dituntut menciptakan kinerja pegawai yang tinggi untuk pengembangan instansi. Instansi harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja dalam lingkungannya. Keberhasilan kinerja tersebut di pengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja. Siagian, (2018).

Pada dinas Perdagangan kota sorong Dalam menjalani kegiatan operasionalnya terdapat pegawai yang tidak disiplin kerja dan lingkungan kerja yang masih kurang baik. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rofi (2012) menyebutkan bahwa disiplin kerja karyawan merupakan faktor yang paling dominan. Hal ini perlu ditingkatkan agar harapan karyawan dapat tercapai dan mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Disiplin kerja dapat memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan maupun bagi para pegawai. Bagi perusahaan, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi pegawai, disiplin kerja akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan

dan semangat kerja pegawai juga bertambah. Hal ini membuat pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran Sutrisno (2018).

Disiplin kerja yang baik adalah apabila pegawai mematuhi peraturan, yakni pegawai datang tepat waktu, tertib dan teratur. Tepat waktu, tertib dan teratur yang dimiliki oleh pegawai menandakan bahwa pegawai tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi, sehingga memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut Hasibuan (2020). Pada Pegawai Dinas Perdagangan Kota Sorong terdapat pegawai yang tidak disiplin. Pegawai yang tidak disiplin seperti Pegawai tidak tepat waktu pada saat datang ke kantor dan pada saat pulang kantor pegawai tidak mengikuti jam kantor. Hal ini dapat dilihat dari data Rekap absensi sebagai berikut:

Tabel 1 Rekapitulasi Data Absensi Pegawai tahun 2019-2021

No	Bulan	Jumlah Pegawai Yang Datang Terlambat			Jumlah pegawai yang pulang tidak mengikuti jam kantor		
		2019	2020	2021	2019	2020	2021
1	Januari	9	12	18	4	8	16
2	Februari	11	9	16	3	6	13
3	Maret	7	11	19	2	9	11
4	April	12	13	20	2	5	9
5	Mei	9	9	17	3	6	8
6	Juni	11	12	18	4	7	7
7	Juli	8	10	21	2	4	8
8	Agustus	8	11	17	5	8	9
9	September	10	12	19	2	7	12
10	Oktober	11	13	18	6	6	15
11	November	9	9	16	5	8	14
12	Desember	12	10	23	4	5	16

Sumber: Data Sekunder

Data diatas menunjukkan bahwa terjadi penurunan kedisiplinan dari tahun ke tahun. Artinya masih banyak pegawai Dinas Perdagangan Kota Sorong yang belum menaati jam kerja yang telah ditetapkan. Selain disiplin kerja faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja.

Menurut Budi W. Soetjipto, (2018) pengaruh lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau instansi perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja pada Dinas Perdagangan Kota Sorong masih kurang kondusif karena fasilitas kerja yang kurang baik, ruangan kantor yang kurang lebar dan tata letak ruang kerja yang kurang nyaman. Sumber data tersebut didapat penulis yaitu dari informasi narasumber yang bekerja di Dinas Perdagangan Kota Sorong.

Dinas Perdagangan merupakan salah satu jajaran pemerintahan yang tugasnya berkaitan dengan jalannya perekonomian nasional, mengembangkan usaha kecil dengan jalan meningkatkan mutu kualitas dan kemampuan daya saing. Dinas Perdagangan Kota Sorong membantu Walikota dalam melaksanakan urusan pemerintah bidang perdagangan yang menjadi kewenangan. Dalam menjalani kegiatan operasionalnya terdapat pegawai yang tidak disiplin kerja dan lingkungan kerja yang kurang baik. Bekerja tidak disiplin dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menyita waktu pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Apabila tidak pandai dalam mengatur maka kinerja pegawai dapat menurun.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Sorong. Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian yaitu :

1. Apakah Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Sorong ?
2. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Sorong ?
3. Apakah Disiplin kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh secara dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Sorong ?

## 2. LITERATURE REVIEW

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Hamali, (2016).

Manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang sangat diperlukan dalam mengatur, mengelola dan memanfaatkan pegawai selaku sumber daya yang merupakan asset bagi perusahaan yang berguna untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Menurut Hasibuan, (2009) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku. Pembentukan perilaku jika dilihat dari formula Kurt Lewin adalah interaksi antara faktor kepribadian dan faktor lingkungan. Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah system nilai yang dianut. Sistem nilai dalam hal ini yang berkaitan langsung dengan disiplin. Nilai-nilai yang menjunjung disiplin yang diajarkan atau ditanamkan orang tua, guru, dan masyarakat akan digunakan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin ditempat kerja. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, Sikap diharapkan akan tercermin dalam perilaku. Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan proses belajar yang terus-menerus. Proses pembelajaran agar dapat efektif maka pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil bersikap positif, dan terbuka. Sugiharjo, (2018)

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan Rahmawanti, (2018). Menurut Nur Hamdah, (2018) lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Walaupun lingkungan kerja adalah faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya.

Dalam pandangan Kasmir (2017) konsep kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Sinambela (2018), kinerja mengacu pada kemauan individu atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dan mencapai hasil yang diinginkan. Jika sebagai kata benda dikaitkan dengan kinerja. Menurut Yohanes Susanto, (2017) Kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan, harus memiliki tingkat kemauan dan keterampilan

yang tidak dapat dilakukan seseorang secara efektif tanpa mengetahui apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya. .

Menurut Kasmir, (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut: Kemampuan dan keahlian yaitu merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, Pengetahuan yaitu merupakan pengetahuan tentang pekerjaan, Rancangan kerja yaitu merupakan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan, Kepribadian yaitu merupakan kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Motivasi kerja yaitu merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan, Kepemimpinan yaitu merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya, Budaya Organisasi yaitu merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

### 3. METHODS

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif yaitu metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan Sugiyono, (2018).

Menurut Sugiyono, (2018) Alat ukur dalam penelitian kuantitatif adalah berupa kuesioner, data yang diperoleh berupa jawaban dari pegawai terhadap pertanyaan atau butir-butir yang diajukan. Butir-butir yang baik adalah sebagai berikut: butir-butir harus relevan atau terikat dengan apa yang diukur, butir-butir harus ringkas, butir-butir tidak membingungkan, butir-butir yang harus memuat satu pikiran

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel X (variabel bebas) terhadap variabel Y (Variabel terikat). Penelitian ini terdiri dari dua variabel (X) yaitu Disiplin kerja (X1), Lingkungan kerja (X2) dan Kinerja pegawai (Y).

Tempat penelitian ini adalah di Dinas Perdagangan Kota Sorong Jl. Angsa No. 1 Komp. Walikota Sorong. Dan waktu yang digunakan peneliti untuk penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih 5 (lima) bulan, dimulai dari bulan Januari sampai dengan Mei 2022.

Menurut Sugiyono, (2018) populasi adalah wilayah umum yang terdiri dari subjek ataupun subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipahami dan diambil kesimpulannya. Jadi populasi tidaklah hanya berupa manusia, tetapi juga objek atau subjek yang diteliti, tetapi juga mencakup keseluruhan karakteristik atau sifat yang dimiliki objek tersebut. Populasi pada penelitian yang dilakukan pada Dinas Perdagangan Kota Sorong inisebanyak 34 orang pegawai.

Menurut Sugiyono, (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sementara Menurut Arikunto, (2011) sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti. Pengambilan sampel untuk penelitian menurut Arikunto, (2011), jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15 % atau 20-15 % sampel atau lebih. Berdasarkan teori dari Arikunto maka sampel dalam penelitian pada Dinas Perdagangan Kota Sorong sebanyak 34 orang pegawai.

Menurut Sugiyono, (2017) teknik pengambilan sampel adalah teknik untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian dan terdapat berbagai teknik yang digunakan. Teknik

sampling yang digunakan oleh peneliti yaitu teknik *non propability sampling*. Menurut Sugiyono, (2018) *non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi yang dipilih menjadi sampel. Salah satu teknik dalam *non probability sampling* adalah *sampling jenuh*. Menurut Sugiyono, (2018) *sampling jenuh* adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Dalam penelitian ini menggunakan *sampling jenuh* karena jumlah pegawai pada dinas perdagangan kota sorong berjumlah 34 pegawai maka seluruh pegawai dijadikan sampel.

Menurut Sugiyono, (2018) variabel pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian di tarik kesimpulannya. Berikut pengertian dari masing-masing variabelnya : Menurut Sugiyono, (2017) variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel (X) yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan kerja (X2). Dan menurut Sugiyono (2017) variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel (Y) yaitu Kinerja Pegawai.

Definisi operasional variabel adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, atau menspesifikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut Sari and Hadijah, (2019). Pada penelitian ini terdapat variabel yang diteliti yaitu Disiplin kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja pegawai (Y), Dimana terdapat indikator-indikator yang akan diukur dengan skala likert. Operasional variabel untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1.	Disiplin Kerja (X1)	Disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi). (Setyaningdyah, 2017).	1. Mematuhi semua peraturan 2. Penggunaan waktu secara efektif 3. Tanggung jawab dalam pekerjaan 4. Tingkat absensi	Likert
2.	Lingkungan kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah segala hal yang ada di sekeliling pekerjayang berperan penting dan bisa berpengaruh terhadap diri pekerja dalam menjalankan pekerjaan (Nitisemito, 2018).	1. Suasana kerja 2. Ukuran ruang kerja 3. komunikasi 4. Fasilitas Kerja 5. Suhu	Likert
3.	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab (Henry Siamorang , (2018).	1. Kuantitas pekerjaan 2. Kualitas Pekerjaan 3. Ketepatan Kerja 4. Kehadiran	Likert

Sumber: Data Sekunder

Menurut Sugiyono, (2018) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan observasi, kuesioner dan wawancara sebagai pengumpulan data: Sugiyono, (2018) mengatakan bahwa: observasi sebagai bentuk teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Penulis telah melakukan observasi langsung ke Dinas Perdagangan Kota Sorong untuk melengkapi data yang dibutuhkan. Observasi yang dilakukan yaitu pengamatan disiplin kerja yang dilakukan pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai. Sugiyono, (2017) mengatakan bahwa: angket atau kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawab. Kuesioner dijawab oleh pegawai Dinas Perdagangan Kota Sorong yang terdiri dari 34 pegawai sebagai sampel penelitian. Menurut Sugiyono, (2017) wawancara digunakan teknik pengumpulan data apabila peneliti ini melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti, dan apabila peneliti juga ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah dari responden tersebut sedikit. Pada penelitian ini wawancara dilakukan kepada beberapa pegawai yang bekerja di Dinas Perdagangan Kota Sorong.

Menurut Sugiyono, (2018) Metode analisis adalah tahapan proses penelitian dimana data yang sudah dikumpulkan dimanage untuk diolah dalam rangka menjawab rumusan masalah. Berikut Metode analisis pada penelitian ini: Menurut Ghozali, (2011) uji validitas adalah kemampuan alat ukur untuk mengukur indikator-indikator dari suatu objek pengukuran. Uji validitas digunakan untuk mengukur validtidaknya suatu kuesioner yang digunakan dalam penelitian, suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Kriteria pengujian validitas adalah sebagai berikut: Jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  table maka dapat dikatakan bahwa item pernyataan tersebut dinyatakan valid. Dan jika nilai  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka dapat dikatakan bahwa item pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Menurut Ghozali (2018) uji reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji realibilitas digunakan untuk menguji konsistensi data dalam jangka waktu tertentu, yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang digunakan dapat dipercaya atau diandalkan. Dalam melakukan uji reliabilitas suatu variabel dikatakan reliabel sesuai dengan kriteria sebagai berikut: Jika koefisien *cronbach's alpa* ( $\alpha$ )  $>$  0,60 maka menunjukkan data reliabel. Dan jika koefisien *cronbach's alpa* ( $\alpha$ )  $<$  0,60 maka menunjukkan data tidak reliabel.

Menurut Ghozali, (2018) uji normalitas adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen maupun dependen mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah data yang distribusi normal atau mendekati normal. Normalitas data dapat dilihat dengan beberapa cara, diantaranya yaitu dengan melihat grafik normal probability (P- Plot) dengan melihat penyebaran pada data (titik) pada suatu sumbu diagonal dari grafik normal. Kriteria dasar pengambilan keputusan uji normalitas adalah sebagai berikut: Jika data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Dan jika data (titik) menyebar jauh dari garis diagonal, maka tidak menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Menurut Ghozali, (2018) uji linearitas adalah pengujian yang digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Data yang seharusnya memiliki hubungan linier antara variabel dependen dan independen. Syarat uji linier adalah sebagai berikut: Jika nilai linearity  $<$  0,05 maka hubungan variabel independen dan variabel dependen

adalah linier. Dan jika nilai linearity  $> 0,05$  maka hubungan variabel independen dan variabel dependen adalah tidak linier.

Menurut Ghozali, (2018) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi di temukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Pengujian multikolinieritas dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda karena memiliki lebih dari satu variabel bebas. Menurut Sugiyono, (2017) analisis regresi linear berganda adalah analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik/turunkan nilainya).

$$\text{Rumus: } y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat (Kinerja pegawai)

$\alpha$  = Bilangan Konstanta

$\beta$  = Koefisien estimate

$x_1$  = Variabel bebas (Disiplin Kerja)

$x_2$  = Variabel bebas (Lingkungan Kerja)  $e$  = error

Menurut Ghozali, (2011) Uji Hipotesis adalah suatu pertanyaan yang menunjukkan dugaan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam menguji hipotesis dilakukan dengan uji koefisien determinasi dan uji statistik t dan F.

Menurut Ghozali, (2018) uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen. Jika nilai  $R^2$  sebar 1, berarti pengaruh variabel dependen seluruhnya dapat dijelaskan oleh variabel independen dan tidak ada faktor lain yang menyebabkan pengaruh variabel dependen. Jika  $R^2$  berkisar antara 0 sampai 1, berarti semakin kuat kemampuan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen.

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

Keterangan:

Kd : Koefisien determinasi

$r^2$  : Koefisien korelasi

Menurut Ghozali (2018) digunakan uji beda t untuk menguji sejauh mana variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini menjelaskan secara parsial variabel dependen. Dasar keputusan pengujian t adalah menolak hipotesis jika nilai probabilitas signifikansi  $> 0,05$ . Hipotesis diterima jika nilai probabilitas signifikansi  $< 0,05$ .

Menurut Ghozali, (2018) uji statistic F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistic F dengan pengambilan keputusan sebagai berikut: jika nilai  $F > 4$  maka  $H_0$  ditolak pada derajat kepercayaan 5% dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen. Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan F menurut tabel. Bila nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ .

#### 4. RESULTS AND DISCUSSION

Responden yang teridentifikasi dalam penelitian ini sesuai dengan kuesioner yang telah disebar yaitu 34 orang. Kuesioner yang dibagikan dipajang di depan seluruh pegawai Dinas Perdagangan dan Perdagangan Kota Sorong. Untuk memahami seberapa representatif berbagai

latar belakang responden dalam kontribusinya dalam menjawab kuesioner yang disebar, perlu diulas dan dipahami gambaran singkat mengenai karakteristik responden. Karakteristik responden dapat dibagi menjadi beberapa bagian seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan terakhir, status pegawai seperti yang disebutkan di bawah ini:

Tabel 3 Jenis kelamin dari responden

No	Jenis kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Laki-Laki	23	48,9 %
2	Perempuan	11	23,4 %
	Jumlah	34	100 %

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Dari tabel 3 diketahui bahwa jenis kelamin responden lebih unggul laki laki yaitu sebanyak 23 orang atau 48,9 % dan perempuan sebanyak 11 atau 23,4%.

Tabel 4 Umur Responden

No	Kelompok umur	Hasil	Presentase %
1	23-30 Tahun	3	6,4 %
2	30-35 Tahun	5	10,6 %
3	35-40 Tahun	10	21,3 %
4	40-45 Tahun	10	21,3 %
5	45-53 Tahun	6	12,8 %
	Jumlah	34	100 %

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4 data responden berdasarkan umur, yaitu pada kisaran usia 23-30 berjumlah 3 orang atau sekitar 6,4%, Pada kisaran usia 30-35 berjumlah 5 orang atau sekitar 10,6%, Kisaran usia 35-40 berjumlah 10 atau sekitar 21,3 %, Usia 40-45 berjumlah 10 orang atau sekitar 21,3 %, Usia 45-53 berjumlah 6 orang atau 12,8 %.

Tabel 5 Tingkat Pendidikan

No	Tingkat pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
1	S1	28	59,6 %
2	SMA	3	6,4 %
3	SMK	3	6,4 %
	Jumlah	34	100%

Sumber : Data Primer Diolah

Dari tabel 5 dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan tertinggi yaitu S1 yang berjumlah 28 orang atau 59,6 %, kemudian SMA berjumlah 3 orang atau 6,4 %, dan SMK berjumlah 3 orang atau 6,4 %.

Tabel 5 Status Pegawai Responden

No	Status Pegawai	Jumlah	Presentase (%)
1	ASN	23	67,6 %
2	Kontrak	11	32,4 %
	Jumlah	34	100 %

Sumber : Data Primer Diolah, 2022



Dari tabel 5 dapat diketahui bahwa Status pegawai didominasi oleh Pegawai ASN yaitu sebanyak 23 orang (67,6 %) dan pegawai Kontrak berjumlah 11 orang (32,4 %).

Pengujian Validitas dilakukan untuk mengetahui validtidaknya suatu kuesioner dari masing-masing variabel tersebut.

Tabel 6 Hasil Uji Validitas (X1)

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,445	0,339	Valid
X1.2	0,449	0,339	Valid
X1.3	0,474	0,339	Valid
X1.4	0,460	0,339	Valid
X1.5	0,376	0,339	Valid
X1.6	0,639	0,339	Valid
X1.7	0,406	0,339	Valid
X1.8	0,519	0,339	Valid
X1.9	0,448	0,339	Valid
X1.10	0,590	0,339	Valid
X1.11	0,674	0,339	Valid
X1.12	0,572	0,339	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Tabel 7 Hasil Uji Validitas (X2)

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,724	0,339	Valid
X2.2	0,424	0,339	Valid
X2.3	0,543	0,339	Valid
X2.4	0,555	0,339	Valid
X2.5	0,569	0,339	Valid
X2.6	0,370	0,339	Valid
X2.7	0,424	0,339	Valid
X2.8	0,629	0,339	Valid
X2.9	0,430	0,339	Valid
X2.10	0,671	0,339	Valid
X2.11	0,613	0,339	Valid
X2.12	0,675	0,339	Valid
X2.13	0,461	0,339	Valid
X2.14	0,392	0,339	Valid
X2.15	0,508	0,339	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Tabel 8 Hasil Uji Validitas (Y)

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1.1	0,464	0,339	Valid
Y1.2	0,369	0,339	Valid
Y1.3	0,519	0,339	Valid

Y1.4	0,588	0,339	Valid
Y1.5	0,442	0,339	Valid
Y1.6	0,566	0,339	Valid
Y1.7	0,534	0,339	Valid
Y1.8	0,447	0,339	Valid
Y1.9	0,439	0,339	Valid
Y1.0	0,520	0,339	Valid
Y1.11	0,596	0,339	Valid
Y1.12	0,560	0,339	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Pada ketiga tabel validitas di atas terlihat bahwa seluruh item pertanyaan memiliki  $r$  hitung yang lebih besar dari  $r$  tabel. Sehingga item-item tersebut layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

Instrumen dikatakan reliabel jika respon seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, dan suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's alpha  $> 0,60$ . Sebaliknya, jika nilai Cronbach Alpha  $< 0,60$  disebut tidak reliabel. Imam Gozali (2018)

Tabel 9 Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Item
0,925	39

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan Cronbach's Alpha  $> 0,60$  pada Tabel 9 di atas, hasil pengolahan data semua item yang diajukan reliabel, sehingga dapat disimpulkan semua variabel reliabel karena nilai Cronbach's Alpha-nya di atas 0,60.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) Pada Dinas Perdagangan Kota Sorong. Hasil penelitian tersebut dapat dilihat pada tabel 10 dibawah ini:

Tabel 10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Beta	Sig.
(Constant)	0,955	0,918
Disiplin Kerja	0,565	0,033
Lingkungan Kerja	0,316	0,012

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 10 diatas maka dapat ditentukan pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan persamaan regresi linier berganda serta pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 0,955 artinya jika variabel disiplin kerja, dan lingkungan kerja bernilai nol, maka kinerja pegawai akan bernilai positif sebesar 0,955.
2. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) bernilai positif sebesar 0,565 menunjukkan bahwa faktor disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Sorong.

3. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) bernilai positif sebesar 0,316 menunjukkan bahwa faktor disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Sorong.

Uji normalitas digunakan untuk apakah data terdistribusi normal atau tidak, dengan menggunakan grafik. Normal normal tidaknya data dapat dideteksi juga level plot grafik histogram. Uji normalitas dengan menggunakan uji metode *Kolmogrov Simorov*.

Tabel 11 Uji Normalitas

One-Simple Kolmogrov- Smirnov Test	Unstandardized Residual
Asymp. Sig. (2-tailed)	.106

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Hasil pengujian statistic One Sampel Kolmogrov-Smirnov diatas menunjukkan bagian Sig. dengan nilai sebesar 0.106, artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi normal atau memenuhi syarat uji normalitas.

Menurut Ghozali, (2018) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi di temukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Pengujian multikolinieritas dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dari *torerance value* atau *variance inflation faktor* (VIF). sebagai dasar acuannya dapat disimpulkan:

1. Jika nilai *tolerance*  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.
2. Jika nilai *tolerance*  $< 0,10$  dan nilai VIF  $> 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa ada multiolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Hasil pengujian model regresi yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai-nilai untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 12 Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Tolerance	VIF
Disiplin Kerja	0,490	2,040
Lingkungan Kerja	0,490	2,040

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 12 Uji Multikolinieritas maka diatas dapat dilihat bahwa:

1. Nilai *tolerance* variabel frekuensi Disiplin Kerja ( $X_1$ ) yakni 0,490 lebih besar dari 0,10. Sementara itu, nilai VIF variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) yaitu 2,040 lebih kecil dari 10,00 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.
2. Nilai *tolerance* variabel frekuensi Lingkungan kerja ( $X_2$ ) yakni 0,490 lebih besar dari 0,10. Sementara itu, nilai VIF variabel Lingkungan kerja ( $X_2$ ) yaitu 2,040 lebih kecil dari 10,00 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Menurut Ghozali, (2018) uji linearitas adalah pengujian yang digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Data yang seharusnya memiliki hubungan linier antara variabel dependen dan independen. Syarat uji linier adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *linearity*  $< 0,05$  maka hubungan variabel independen dan variabel dependen adalah linier.

2. Jika nilai  $linearity > 0,05$  maka hubungan variabel independen dan variabel dependen adalah tidak linier

Hasil Uji linieritas dapat ditunjukkan pada tabel 13 dibawah ini:

**Tabel 13 Uji Linieritas**

	<b>Sig.</b>
Deviation from Linearity Disiplin Kerja	0,189
Deviation from Linierity Lingkungan Kerja	0,309

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan hasil linieritas pada tabel 13 menunjukkan bahwa:

1. nilai  $sig\ linearity$  untuk nilai disiplin kerja data tersebut adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $sig\ deviation\ from\ linierity$  data tersebut sebesar  $0,189 > 0,05$ . Dapat disimpulkan variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai berbentuk linier.
2. nilai  $sig\ linearity$  untuk nilai disiplin kerja data tersebut adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $sig\ deviation\ from\ linierity$  data tersebut sebesar  $0,309 > 0,05$ . Dapat disimpulkan variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai berbentuk linier.

Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independennya. Berdasarkan tabel 14 pengujian secara parsial untuk masing-masing variabel diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 14 Hasil Uji T**

<b>Variabel</b>	<b>T</b>	<b>Sig.</b>	<b>Keterangan</b>
Disiplin Kerja	2,663	0,012	Berpengaruh Signifikan
Lingkungan Kerja	2,230	0,033	Berpengaruh Signifikan

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan hasil linieritas pada tabel 14 menunjukkan bahwa:

1. Dari hasil Uji t hasil variabel disiplin kerja diperoleh t hitung 2,663 lebih besar dari t tabel 2,032 serta nilai signifikansi sebesar 0,012 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan dari hasil tersebut bahwa disiplin kerja terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh secara positif dan signifikan menurut statistic.
2. Dari hasil Uji t hasil variabel Lingkungan kerja diperoleh t hitung 2,230 lebih besar dari t tabel 2,032 serta nilai signifikansi sebesar 0,033 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan dari hasil tersebut bahwa Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh secara positif dan signifikan menurut statistic.

Menurut Ghozali, (2018) uji statistic F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variable independen atau variable bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variable dependen atau variable terikat. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistic F dengan pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai  $F > 4$  maka  $H_0$  ditolak pada derajat kepercayaan 5% dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
2. Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan F menurut tabel. Bila nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ .

Pengujian secara parsial untuk masing-masing variabel diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 15 Hasil Uji F**

Model	F	Sig.
Regression	20,952	.000

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Hasil pengelolaan data terlihat bahwa nilai F hitung 20,952 lebih besar dari F tabel 3,276 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Variabel disiplin kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penentuan koefisien determinasi untuk menentukan seberapa besar predictor dapat menjelaskan variable terikatnya dapat ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi yang diperoleh dari nilai adjusted R square, Hasil nilai adjusted R square dari regresi digunakan untuk mengetahui besarnya return saham yang dipengaruhi oleh variable-variabel bebasnya.

**Tabel 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758 <sup>a</sup>	.575	.547	4.46355

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Dari hasil uji Koefisien Determinasi nilai R Square sebesar 575 (57,5%). Hal ini menunjukkan bahwa variable yang diteliti (Disiplin kerja dan Lingkungan kerja) memberikan pengaruh sebesar 57,5%, sedangkan sisanya (100%-57,5%) adalah 42,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

## **Pembahasan**

Hasil pengujian hipotesis parsial menunjukkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t sebesar 2,663 dan taraf signifikansi sebesar 0,012 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, uji statistik ini membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Sorong.

Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pada Dinas Perdagangan Kota Sorong kurang maksimal. Kinerja akan maksimal ketika pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja juga merupakan sikap kesadaran dan kerelaan seseorang untuk memenuhi peraturan dan mentaati segala norma-norma social yang berlaku diperusahaan, Sikap seseorang yang suka rela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya merupakan sikap yang sadar akan kedisiplinan.

Artinya ketika pegawai disiplin dalam bekerja, dapat mengatur waktunya dengan baik dan mentaati semua peraturan dan SOP yang ada di instansi, maka kinerja pegawai akan meningkat karena pegawai dapat mengikuti semua aturan yang ada di instansi tersebut. Hasil ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno, (2018) menyatakan bahwa disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memenuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku diorganisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ginting, (2018) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai. Perusahaan yang mampu menciptakan kedisiplinan pegawai dengan sanksi-sanksi atau hukuman terhadap ketentuan-ketentuan yang dilanggar maka secara langsung akan meningkatkan kerjanya.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial membuktikan terdapat pengaruh antara Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh t hitung sebesar 2,230 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,033 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Artinya bahwa ada Pengaruh antara variabel Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Sorong. Apabila lingkungan kerja nyaman, sehat dan bagus secara tidak langsung kinerja karyawan juga ikut meningkat. Oleh karena itu lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena memperlancar tujuan dari perusahaan.

Setiap organisasi selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, karena akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai yang melaksanakan tugas dan pekerjaannya harus diberikan perhatian, para pegawai yang melaksanakan tugas dan pekerjaannya harus diberikan perhatian. Lingkungan kerja merupakan salah satu factor yang dapat mendorong pegawai bekerja secara maksimal.

Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan pekerja dan dapat mempengaruhi mereka untuk melakukan tugasnya sendiri. Temuan penelitian ini sejalan dengan Pramadita dan Eliyanto (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja seseorang.

Berdasarkan hasil uji SPSS versi 25 yang telah dilakukan dalam penelitian ini, diketahui Disiplin kerja adalah variabel yang paling dominan. Hal ini ditunjukkan pada tabel *coefficients* dengan nilai Beta yang paling tertinggi yaitu Disiplin kerja 0,565, dan nilai Lingkungan kerja sebesar 0,316. Jadi pada Dinas Perdagangan Kota Sorong harus memperhatikan Lingkungan kerja pegawai agar pegawai merasa nyaman dengan tempat kerja sehingga karyawan lebih maksimal.

Hal ini menjelaskan bahwa apabila seseorang pegawai telah disiplin dalam pekerjaannya artinya mereka telah mengetahui hal-hal apa saja yang menjadi tanggung jawabnya dalam instansi tersebut. Mereka dengan sendirinya akan menataai jam kerja yang diberlakukan oleh instansi, dengan begitu mereka akan hadir tepat waktu, mengerjakan tugas yang dibebankan padanya dengan tepat waktu dan sesuai dengan aturan yang ada serta tidak akan mengeluh dengan pekerjaannya. Bahkan mereka dapat memberikan ide-ide baru untuk meningkatkan kinerja pegawainya pada suatu instansi, yaitu adanya kesadaran dalam diri karyawan tentang tanggung jawabnya pada suatu instansi yang tercermin pada sikap disiplinnya.

Temuan ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Yuni kusumodewi, (2016) penelitiannya menguji tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada bidang pengelolaan pendapatan RSUD Dr.Moewardi. Temuannya menunjukkan bahwa disiplin kerja lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai bidang pengelolaan pendapatan RSUD Dr. Moewardi.

## 5. CONCLUSION

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Sorong. Artinya semakin tinggi disiplin kerja yang

diterapkan oleh Dinas Perdagangan Kota Sorong maka semakin meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perdagangna Kota Sorong.

2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Sorong. Kinerja pegawai akan maksimal apabila indicator dari lingkungan kerja terpenuhi seperti tersedianya fasilitas, suasana kerja dan lingkungan tempat kerja.
3. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Sorong adalah disiplin kerja. Dilihat dari Uji Regresi disiplin kerja memiliki t hitung yang lebih besar dibandingkan dengan variabel lingkungan kerja.

## 6. REFERENCES

- Arikunto. (2011). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi kesembilan. Jakarta : Rineka Cipta.
- Fatchurrozi (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta. *Skripsi*. UNY
- Ghozali. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Larasati and Gilang. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi).” *Jurnal Manajemen dan Organisasi*.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Nova Syafirna, (2018) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar. *Skripsi*. UIN
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia teori dan praktek*. PT. Rajagrafindo.
- Siagian. (2018). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Nur Hamdah. (2018). *Pengaruh Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja terhadap prestasi kerja PT Tunas Hijau Samarinda*. Jurnal ilmu Administrasi. Vol.1.
- Sugiarto. (2018). *Manajemen Pemasaran Teori dan Implementasi*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Rofi. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Pegawai PT. Razer Brothers. *Skripsi*. UNY.
- Sunyoto. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Center For Academic Publishing Service, Yogyakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Rahmawanti. (2018). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja.” *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*.
- Sutrisno. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenas Media, Jakarta Sari

and Hadijah, (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Pegawai PT. Remaja Rosdakarya.

Sedermayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Edisi Revisi, Aditama, Bandung.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung:Alfabeta.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung. CV. Yohanes susanto, (2017). Manajemen dan Bisnis.” *Jurnal Tarbiyah : Jurnal Ilmiah Kependidikan* 23