

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KETAHANAN PANGAN KABUPATEN BOGOR

Andiani Nuraziza¹, Wiwik Widiyanti², Herlin Widasiwi Setianingrum³

Program Studi Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika (UBSI), Depok, Indonesia

e-mail: andinandiani3@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja pegawai merupakan elemen krusial dalam efektivitas instansi publik, khususnya pada sektor ketahanan pangan. Namun, keterbatasan fasilitas lingkungan kerja dan ketidakkonsistenan disiplin pegawai kerap menjadi hambatan optimalisasi kinerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bogor. Penelitian kuantitatif ini menerapkan teknik sampel jenuh dengan melibatkan seluruh populasi sebanyak 90 pegawai sebagai responden. Data yang dihimpun melalui kuesioner dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh parsial terhadap kinerja ($\text{sig} = 0,081 > 0,05$). Sebaliknya, disiplin kerja berpengaruh parsial secara signifikan terhadap kinerja ($\text{sig} = 0,000 < 0,05$). Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja ($\text{sig} = 0,000$) dengan kontribusi penjelasan (R^2) sebesar 58,8%, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor luar. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan disiplin kerja sebagai strategi utama peningkatan kinerja ASN, serta perlunya penataan tata ruang dan fasilitas kerja yang lebih kondusif.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja.

ABSTRACT

Employee performance is a crucial element in the effectiveness of public institutions, particularly in the food security sector. However, limitations in work environment facilities and inconsistencies in employee discipline often pose obstacles to performance optimization. This study aims to analyze the effect of work environment and work discipline on employee performance at the Food Security Agency of Bogor Regency. This quantitative research applies a saturated sampling technique, involving the entire population of 90 employees as respondents. Data collected through questionnaires were analyzed using multiple linear regression. The results showed that the work environment has no partial effect on performance ($\text{sig} = 0.081 > 0.05$). Conversely, work discipline has a significant partial effect on performance ($\text{sig} = 0.000 < 0.05$). Simultaneously, both variables significantly influence performance ($\text{sig} = 0.000$) with an explanatory contribution (R^2) of 58.8%, while the remainder is influenced by external factors. These findings emphasize the importance of strengthening work discipline as a primary strategy to enhance civil servant performance, as well as the need for better spatial planning and more conducive work facilities.

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Keberhasilan instansi pemerintah dalam merealisasikan program kerja serta memberikan pelayanan publik yang berkualitas sangat bergantung pada tingkat efektivitas kerja para pegawainya. Dalam lingkup organisasi sektor publik, keberadaan sumber daya manusia yang kompeten dan berdedikasi menjadi fondasi utama, tidak terkecuali pada lembaga yang mengemban fungsi krusial seperti Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bogor. Instansi ini memikul tanggung jawab besar dalam mengawal ketersediaan, pemenuhan, serta kestabilan pangan daerah. Meski demikian, upaya mewujudkan kinerja organisasi yang optimal di lapangan kerap kali dihadapkan pada dinamika internal pegawai yang kompleks, di mana capaian output kerja belum sepenuhnya menunjukkan konsistensi yang merata.

Permasalahan terkait efektivitas kerja ini disinyalir erat kaitannya dengan dua faktor internal dan eksternal organisasi, yakni kelayakan lingkungan kerja serta tingkat kedisiplinan. Fenomena empiris di lapangan memperlihatkan bahwa tingkat ketaatan pegawai terhadap regulasi jam kerja masih belum stabil, yang ditandai dengan ditemukannya sejumlah catatan keterlambatan maupun ketidakhadiran tepat waktu. Padahal, disiplin kerja merupakan manifestasi kesadaran dan kesediaan individu untuk mematuhi seluruh norma instansi. Di samping aspek perilaku tersebut, penataan lingkungan kerja, baik dari segi fisik seperti tata ruang kantor yang terbatas maupun aspek non-fisik seperti kelancaran alur komunikasi, turut memberikan dampak tersendiri terhadap kenyamanan pegawai dalam menyelesaikan tugas sehari-hari. Dalam perspektif manajemen, keterpaduan antara ruang kerja yang kondusif dan habituasi disiplin yang tinggi idealnya mampu mendorong terciptanya produktivitas secara maksimal.

Eksplorasi mengenai keterkaitan antara kondisi lingkungan kerja, tingkat disiplin, dan capaian kinerja sebenarnya telah banyak diulas dalam literatur ilmiah terdahulu. Kendati demikian, pencermatan terhadap berbagai studi terdahulu menunjukkan adanya perbedaan hasil (*research gap*). Pada aspek lingkungan kerja, studi dari Wijaya et al, (2025), Aditya et al, (2023), serta Wardani & Lestari, (2025) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi, hasil berbeda ditemukan oleh Susanti et al, (2025), serta Saputra & Santoso, (2026) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan temuan ini memicu pertanyaan mengenai konsistensi dampak lingkungan kerja ketika diterapkan pada karakteristik dan lokasi organisasi yang bervariasi.

Dinamika yang serupa juga dijumpai pada variabel disiplin kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Khairunisa & Sitio, (2023), Afrilia, (2023), Nurzakiah & Febrian, (2024), mengemukakan bahwa antara disiplin kerja dengan kinerja memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan. Namun, pandangan ini disanggah oleh temuan Tarlih & Hendratmoko, (2025), serta Listanti et al, (2025) yang justru membuktikan bahwa disiplin kerja tidak memberikan kontribusi pengaruh yang berarti terhadap kinerja.

Adanya perbedaan hasil riset terdahulu serta kebutuhan nyata akan pemecahan masalah operasional pada instansi pemerintah daerah mendorong pentingnya pelaksanaan penelitian ini. Kebaharuan kajian ini terletak pada pengujian empiris secara komprehensif menggunakan pendekatan sampel jenuh pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bogor. Melalui pembuktian berbasis data, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi besaran pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja, baik secara mandiri maupun bersama-sama, terhadap tingkat kinerja pegawai. Hasil analisis ini diharapkan dapat menyajikan rekomendasi strategis yang aplikatif bagi pimpinan instansi dalam merumuskan kebijakan perbaikan fasilitas dan pembinaan aparatur secara lebih terarah.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif asosiatif. Desain ini diterapkan untuk menggambarkan gambaran empiris dari masing-masing variabel sekaligus menguji hubungan kausalitas (sebab-akibat) antara variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y). Objek dalam penelitian ini berfokus pada aparatur sipil negara (ASN) yang bertugas di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bogor, yang beralamat di Komplek Perkantoran Pemerintah Daerah Kabupaten Bogor, Cibinong. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan strategis instansi tersebut dalam mengelola stabilitas dan ketersediaan pangan daerah, di mana efektivitas kerjanya sangat dipengaruhi oleh dinamika lingkungan kerja fisik kantor serta tingkat kedisiplinan pegawainya.

Sasaran utama dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai ASN yang terdaftar secara resmi di lingkungan Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bogor, dengan besaran populasi sebanyak 90 aparatur. Mengingat ukuran populasi yang relatif terbatas dan terjangkau, pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik *non-probability sampling* melalui pendekatan sampel jenuh (*census sampling*). Melalui penerapan metode ini, seluruh anggota populasi sejumlah 90 pegawai dilibatkan secara langsung sebagai responden guna memaksimalkan tingkat keterwakilan (*representativeness*) serta keakuratan data.

Prosedur pengumpulan data primer dilakukan secara langsung di lokasi penelitian melalui penyebaran instrumen kuesioner terstruktur kepada para pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bogor. Kuesioner dirancang mengacu pada indikator-indikator operasional variabel yang diukur menggunakan skala Likert lima tingkat menurut Sugiyono, (2023), yaitu mulai dari skor 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga skor 5 (Sangat Setuju). Sebelum kuesioner disebarkan secara masif kepada seluruh responden, pengujian mutu instrumen dilakukan terlebih dahulu melalui pengujian validitas (*Corrected Item-Total Correlation*) untuk mengukur ketepatan butir pertanyaan dan uji reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) guna menguji konsistensi internal instrumen. Operasionalisasi variabel penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja (X1): Mengadaptasi indikator dari Susanti et al., (2025) yang terbagi ke dalam dua dimensi utama, yaitu Dimensi Fisik (kebersihan tempat kerja, penerangan, sirkulasi udara, tingkat kebisingan, tata letak ruang kerja, fasilitas kerja, dan keamanan kerja dengan kode butir $X_{1.1} - X_{1.9}$) serta Dimensi Non-Fisik (hubungan antarpegawai, hubungan dengan atasan, dan rasa aman dalam bekerja $X_{1.10} - X_{1.13}$).
2. Disiplin Kerja (X2): Mengadaptasi indikator dari Husein et al, (2025) yang mencakup dimensi Ketaatan Waktu (masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, dan tidak pernah mangkir dengan kode butir $X_{2.1} - X_{2.7}$) serta dimensi Tanggung Jawab Kerja (mematuhi peraturan organisasi pencapaian target pekerjaan dan pembuatan laporan kerja harian $X_{2.8} - X_{2.13}$).
3. Kinerja (Y): Mengadaptasi indikator dari Nurzakiah & Febrian, (2024) yang meliputi Dimensi Hasil Kerja (kualitas kerja dan kuantitas kerja $Y_1 - Y_5$) serta Dimensi Perilaku Kerja (tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif $Y_6 - Y_{12}$).

Pengujian mutu data primer dilakukan melalui analisis validitas (*Corrected Item-Total Correlation*) dengan ambang batas nilai $r_{tabel} = 0,2072$ ($\alpha = 0,05; N = 90$) uji reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) dengan kriteria batas reliabel di atas 0,70. Selanjutnya, data diolah menggunakan teknik regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 26. Sebelum uji hipotesis, serangkaian uji asumsi klasik dilaksanakan mencakup uji normalitas (*One-Sample Kolmogorov-Smirnov*), uji heteroskedastisitas (Uji *Scatterplot* dan Glejser), dan uji multikolinearitas (nilai *Tolerance* & VIF) untuk memastikan model memenuhi kriteria *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE). Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta analisis koefisien determinasi parsial dan simultan (R^2).

PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden Penelitian

Gambaran umum demografi 90 responden di lingkungan Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bogor disajikan pada tabel-tabel berikut:

Profil Demografi Pegawai (N = 90)

Kategori Demografi	Sub-Kategori	Jumlah (Pegawai)	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	36	40%
	Perempuan	54	60%
Usia	21-30 Tahun	32	35,6%
	31-40 Tahun	28	31,1%
	41-50 Tahun	22	24,4%
	> 50 Tahun	8	8,9%
Jabatan	Pimpinan	6	6,67%
	Koordinator/Ketua Tim	4	4,44%
	Ahli Fungsional & Teknis	80	88,89%
Masa Kerja	< 1 tahun	7	7,8%
	1-3 Tahun	29	32,2%
	4-6 Tahun	21	23,3%
	7-10 Tahun	9	10%
	> 10 Tahun	24	26,7%

Sumber: Data Diolah Penulis, 2026

Berdasarkan Tabel profil demografi pegawai di atas, mayoritas responden didominasi oleh pegawai perempuan (60,0%) dan berada pada rentang usia produktif 21–30 tahun (35,6%) serta 31–40 tahun (31,1%). Dari segi struktur jabatan, sebesar 88,89% merupakan tenaga ahli fungsional dan teknis yang menjadi tulang punggung pelaksanaan operasional dinas. Selain itu, komposisi masa kerja pegawai terdistribusi secara baik, di mana sebagian besar pegawai telah bekerja antara 1–3 tahun (32,2%) serta di atas 10 tahun (26,7%), yang mengindikasikan bahwa responden memiliki pemahaman komprehensif terhadap kondisi kerja dan budaya organisasi di instansi tempat mereka bertugas.

2. Hasil Pengujian Instrumen dan Asumsi Klasik

Tahap evaluasi keabsahan kuesioner dilakukan sebelum melangkah pada analisis regresi. Pengujian validitas mengonfirmasi bahwa nilai r_{hitung} untuk butir pernyataan lingkungan kerja (0,427 hingga 0,694), disiplin kerja (0,470 hingga 0,717), serta kinerja (0,509 hingga 0,729) seluruhnya berada di atas kriteria r_{tabel} (0,2072). Dengan demikian, instrumen yang digunakan terbukti valid secara statistik.

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0840	070	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0847	070	Reliabel
Kinerja (Y)	0872	070	Reliabel

Sumber: Data Diolah Penulis 2026

Sesuai dengan data pada tabel di atas nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel lingkungan kerja (X1) diperoleh sebesar 0,840, variabel disiplin kerja (X2) mencatat nilai 0,847, dan variabel kinerja (Y) mendapat nilai tertinggi sebesar 0,872. Karena semua variabel memiliki nilai koefisien di atas 0,70, instrumen ini masuk dalam kategori reliabilitas kuat menurut Soesana et al, (2023). Dengan demikian, instrumen riset ini dikonfirmasi memenuhi syarat reliabilitas yang baik untuk mengukur variabel yang dikaji.

Selanjutnya dilakukan pengujian asumsi klasik. Rangkaian uji asumsi klasik ini dikerjakan agar estimasi dari model regresi linear berganda yang dihasilkan bersifat objektif, valid, dan terbebas dari bias statistik. Didapatkan hasil sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Evaluasi ini dipakai untuk menguji apakah nilai residual di dalam model regresi sudah berdistribusi normal dengan memakai metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yang diperoleh lebih besar dari 005.

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{ab}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.02418959
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.067
	Negative	-.071
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{cd}

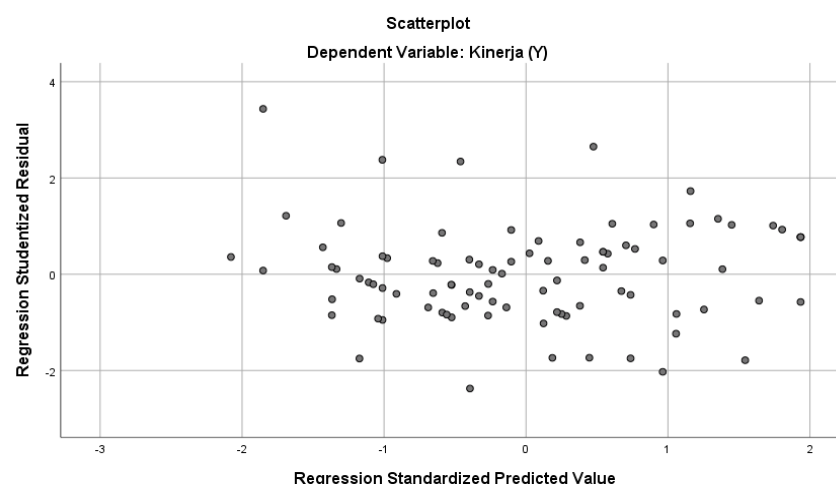
Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 2026

Pengujian *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* menghasilkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0200 ($p > 005$), yang membuktikan bahwa nilai residual terdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Penilaian asumsi ini bertujuan memeriksa apakah varians residual pada model regresi bersifat konstan atau justru mengalami ketidaksamaan antar-titik data. Untuk memperoleh pembuktian yang valid, riset ini mengolaborasikan pemeriksaan secara visual via grafik *scatterplot* dan uji kepastian statistik Uji Glejser. Rincian temuan uji tersebut disajikan berikut ini:

1). Uji *Scatterplot*



Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26, 2026

Pemenuhan asumsi homoskedastisitas terbukti dari grafik *scatterplot*, di mana titik-titik residual menyebar secara acak melintasi angka nol pada sumbu Y tanpa pola simetris tertentu. Hal ini menegaskan bahwa variabel dalam model regresi aman dari indikasi heteroskedastisitas.

2). Uji Glejser

Hasil Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.616	2.654		.232
	Lingkungan Kerja (X1)	-.026	.043	-.077	.540
	Disiplin Kerja (X2)	.055	.053	.132	.295

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26

Uji Glejser menghasilkan nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,540 dan disiplin kerja sebesar 0,295 ($p > 0,05$), yang menegaskan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

c. Uji Multikolinearitas

Evaluasi ini dilakukan untuk memastikan tidak ada korelasi yang terlampau kuat atau ekstrem antar-variabel bebas di dalam model regresi. Berikut hasilnya:

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan Kerja (X1)	.720	1.390
Disiplin Kerja (X2)	.720	1.390

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26

Asumsi tidak adanya multikolinearitas dalam model regresi ini terpenuhi secara penuh sebagaimana ditunjukkan oleh Tabel di atas. Nilai Tolerance sebesar 0,720 (melampaui batas minimal 0,10) dan VIF sebesar 1,390 (di bawah batas maksimal 10) mengonfirmasi bahwa keterikatan antara variabel X1 dan X2 tidak saling mengganggu secara signifikan.

3. Hasil Uji Hipotesis (Uji t & Uji F), Determinasi dan Analisis Regresi Linear Berganda

Tahap analisis data dilakukan secara bertahap meliputi pengujian hipotesis parsial dan simultan, perhitungan koefisien determinasi untuk mengukur persentase kontribusi individual maupun gabungan, serta penentuan formulasi regresi linear berganda. Hasil estimasi statistik selengkapnya dipaparkan berikut ini.

a. Uji T

Uji t parsial digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara mandiri terhadap variabel terikat. Dengan $df = 87$, didapatkan $t_{tabel} 1,987$.

Hasil Uji T

Coefficients^a

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	.834	.406
	Lingkungan Kerja (X1)	1.763	.081
	Disiplin Kerja (X2)	8.580	.000

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 2026

Temuan uji t memperlihatkan perbedaan efek dari kedua variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel Lingkungan Kerja (X1) tidak memberikan pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai, mengingat besaran signifikansinya mencapai 0,081 ($p > 0,05$) dengan $t_{hitung} = 1,763$. Sebaliknya, Disiplin Kerja (X2) terbukti berpengaruh positif dan signifikan secara statistik dengan $t_{hitung} = 8,580$ serta taraf signifikansi 0,000, yang menunjukkan peran dominan disiplin dalam memengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bogor.

b. Uji F

Untuk menilai pengaruh gabungan variabel prediktor terhadap variabel terikat, dilakukan pengujian simultan melalui uji F. Berdasarkan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 87$, diperoleh batas F_{tabel} sebesar 3,10.

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1205.820	2	602.910	64.441	.000 ^b
	Residual	813.969	87	9.356		
	Total	2019.789	89			

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26, 2026

Pembuktian secara serempak yang tercantum pada tabel ANOVA memperlihatkan besaran F_{hitung} 64,441 dengan angka signifikansi 0,000. Terpenuhinya kriteria pengujian ($F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $p < 0,05$) membuktikan bahwa kombinasi antara Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berdampak nyata dalam memengaruhi Kinerja Pegawai (Y) Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bogor.

c. Uji Determinasi Parsial

Analisis koefisien determinasi parsial diterapkan guna menakar besaran kontribusi atau sumbangan murni dari variabel lingkungan kerja (X1) secara mandiri terhadap kinerja (Y), sekaligus memetakan seberapa besar sumbangan murni dari variabel tingkat disiplin kerja (X2) secara terpisah terhadap terhadap kinerja (Y). dalam penentuan kontribusi individual, variabel Lingkungan Kerja (X1) mencatatkan nilai Beta sebesar 0,141 dengan angka korelasi *zero order* 0,506. Adapun variabel Disiplin Kerja (X2) menunjukkan performa indikator yang lebih tinggi, yakni nilai Beta sebesar 0,688 dan *zero order* sebesar 0,763. Prosedur hitungnya dijalankan dengan mengalikan nilai *Standardized Coefficients Beta* dengan *zero order correlation* ($K_d = B \times \text{zero order} \times 100\%$), sebagaimana tertera pada tabel berikut:

Nilai Koefisien Determinasi Parsial

Variabel	<i>Coefficients Beta × Zero Order Correlation</i>	Hasil	Presentase (%)
Lingkungan Kerja (X1)	$0,141 \times 0,506$	0,071346	7,134%
Disiplin Kerja (X2)	$0,688 \times 0,763$	0,524944	52,494%
Total		0,59629	59,628% (dibulatkan menjadi 59,6%)

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 2026

Hasil analisis mencatat Lingkungan Kerja (X1) hanya berkontribusi 7,134% terhadap kinerja (kategori sangat rendah, interval 0%–19,99% menurut Sugiyono, (2023)), sedangkan Disiplin Kerja (X2) menyumbang 52,494% (kategori sedang, interval 40%–59,99%). Secara akumulatif, kedua variabel memberikan andil sebesar 59,6%. Angka ini menegaskan bahwa tingkat Disiplin Kerja menjadi faktor penentu paling dominan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

d. Uji Determinasi Simultan

Pengujian koefisien determinasi simultan dilakukan untuk mengukur seberapa besar persentase andil atau kontribusi yang diberikan oleh seluruh variabel bebas secara bersama-sama dalam memengaruhi variabel terikat. Demi mendapatkan hasil estimasi yang lebih presisi dan objektif, fokus pembacaan ditekankan pada nilai *Adjusted R Square* (Ghozali, 2021). Besaran nilai persentase determinasi simultan ini diperoleh dengan mengalikan capaian angka *Adjusted R Square* dengan 100% ($K_d = R^2 \times 100\%$), dengan rincian data hasil pengolahan statistik yang tersaji di bawah ini:

Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773 ^a	.597	.588	3.059

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 2026

Hasil analisis pada tabel di atas menghasilkan *Adjusted R Square* sebesar 0,588. Artinya, Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama menerangkan 58,8% fluktuasi Kinerja Pegawai (Y), sementara 41,2% dijelaskan oleh variabel lain. Sesuai pedoman Sugiyono, (2023), besaran determinasi ini berada pada kisaran interval 50%–69,99% (kategori sedang), yang mengonfirmasi kontribusi gabungan kedua variabel berada pada tingkat yang cukup berarti dalam menentukan kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bogor.

e. Analisis Regresi Linear Berganda

Penerapan uji koefisien regresi linear berganda dimaksudkan untuk memetakan arah hubungan sekaligus mengukur seberapa besar dampak yang ditimbulkan oleh kombinasi variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y) di dalam satu struktur persamaan regresi secara serempak. Melalui output pengujian ini, peneliti dapat mendeteksi apakah stimulan yang diberikan oleh masing-masing variabel prediktor tersebut membawa implikasi yang searah (positif) atau justru berlawanan arah (negatif), serta menakar tingkat sensitivitas perubahan yang terjadi pada variabel kriteria.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	3.503	4.198
	Lingkungan Kerja	.120	.068
	Disiplin Kerja	.714	.083

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 2026

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas, formulasi persamaan regresi linear berganda yang terbentuk adalah:

$$Y = 3,503 + 0,120X_1 + 0,714X_2 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1). Angka konstanta sebesar 3,503 mengandung arti bahwa jika variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja bernilai konstan atau nol, estimasi nilai kinerja pegawai bertahan di angka 3,503 satuan.
- 2). Nilai koefisien regresi sebesar 0,120 membuktikan adanya korelasi positif antara lingkungan kerja dan performa staf. Kontribusi ini bermakna bahwa setiap intervensi berupa perbaikan kualitas lingkungan kantor sebesar satu satuan secara linear akan meningkatkan efektivitas kinerja pegawai sebesar 0,120 satuan, apabila variabel pendukung lainnya tidak mengalami perubahan.
- 3). Nilai koefisien regresi untuk disiplin kerja berada di angka 0,714. Besaran angka ini merepresentasikan bahwa setiap penguatan komitmen kedisiplinan pegawai sebesar satu satuan akan meningkatkan *output* capaian kinerja secara masif sebesar 0,714 satuan, dengan catatan variabel penyerta lainnya diasumsikan bernilai konstan.

4. Pembahasan Hasil Penelitian

Setelah seluruh tahapan pengujian statistik selesai dilakukan, bagian ini menyajikan pembahasan yang menginterpretasikan makna dari setiap hasil pengujian.

a. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y) Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bogor

Pengujian statistik parsial memperlihatkan nilai t_{hitung} variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 1,763 dengan angka signifikansi $p = 0,081$. Oleh karena nilainya melampaui ambang batas signifikansi $\alpha = 0,05$ ($0,081 > 0,05$), hipotesis yang mengajukan pengaruh signifikan secara individu dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai resmi ditolak.

Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa variasi kualitas fisik tempat kerja (seperti aspek kebersihan, efisiensi pencahayaan, maupun penataan tata ruang kantor) serta interaksi non-fisik di Kompleks Perkantoran Pemda Cibinong tidak memegang peranan langsung sebagai variabel penentu fluktuasi kinerja. Sebagai aparatur sipil negara (ASN) di lingkup Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bogor, kinerja para pegawai dievaluasi secara formal melalui ketercapaian sasaran kinerja individu (SKI), kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP), serta pemenuhan kewajiban pelayanan publik. Akibatnya, aparatur dituntut untuk menjaga stabilitas output kerja harian secara konsisten tanpa terlalu bergantung pada kondisi fasilitas ruang kerja.

Apabila dikaitkan dengan rekam jejak studi terdahulu, hasil riset ini berjalan searah dengan hasil kajian dari Susanti et al, (2025), serta Saputra & Santoso (2026), yang di dalam laporannya juga

menyimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap performa karyawan. Kendati demikian, temuan dalam studi ini bertolak belakang dengan kesimpulan yang ditarik oleh Wijaya et al, (2025), Aditya et al, (2023), serta Wardani & Lestari, (2025). Di dalam publikasinya, para peneliti tersebut justru membuktikan bahwa penataan ekosistem tempat kerja yang kondusif secara mandiri mampu memberikan andil pengaruh yang positif dan sangat signifikan dalam mendongkrak capaian kinerja pegawai.

b. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y) Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bogor

analisis parsial untuk variabel Disiplin Kerja (X2) menghasilkan nilai t_{hitung} yang sangat dominan sebesar 8,580 dengan nilai signifikansi $p = 0,000$. Mengingat nilai $p < 0,05$, maka hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai dinyatakan diterima.

Daya pengaruh variabel ini makin dipertegas oleh besaran sumbangan parsialnya yang mencapai 52,494% terhadap kinerja. Angka ini menandakan bahwa kedisiplinan yang tercermin dari ketepatan waktu, tingkat presensi, efektivitas pemanfaatan jam kerja, serta kepatuhan administrasi pelaporan harian merupakan motor penggerak utama peningkatan kinerja di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bogor. Sikap disiplin berfungsi sebagai instrumen kendali operasional guna menjamin seluruh agenda strategis ketahanan pangan daerah dapat direalisasikan secara tepat waktu serta memenuhi tolok ukur mutu yang ditetapkan.

Secara teoretis, fakta ini makin memperkuat fondasi teori manajemen sumber daya manusia terkait pentingnya kedisiplinan sebagai pilar efisiensi organisasi. keluaran riset ini berjalan searah dengan hasil kajian dari Khairunisa & Sitio, (2023), Afrilia, (2023), serta Nurzakiah & Febrian, (2024), yang di dalam laporan ilmiahnya juga membuktikan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai andil pengaruh yang nyata dan signifikan secara parsial terhadap kinerja. Namun, temuan studi ini bertolak belakang dengan kesimpulan yang ditarik oleh Tarlih & Hendratmoko, (2025), Listanti et al, (2025). Di dalam artikel ilmiahnya, para peneliti tersebut justru mengemukakan bahwa penegakan aturan kedisiplinan secara mandiri tidak memberikan kontribusi yang berarti dalam memengaruhi naik turunnya kualitas kinerja staf di lapangan.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y) Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bogor

Hasil pengujian statistik F (ANOVA) mencatatkan perolehan F_{hitung} sebesar 64,441 dengan nilai signifikansi $p = 0,000 < 0,05$. Temuan ini membuktikan bahwa kombinasi variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara serempak (simultan) terbukti memberikan dampak yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bogor.

Integrasi antara suasana kerja yang kondusif dengan kepatuhan disiplin yang tinggi secara kolektif sanggup menerangkan 58,8% variasi performa pegawai. Kendati lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang berarti secara individual, keberadaannya tetap memegang peranan sebagai sarana penunjang yang memperkuat pembiasaan disiplin kerja aparatur, sehingga mampu menciptakan ekosistem organisasi yang produktif serta akuntabel.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, penelitian ini menyimpulkan beberapa hal utama:

1. Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bogor ($t_{hitung} = 1,763$; $p = 0,081$). Ketersediaan fasilitas fisik dan kondisi lingkungan kantor tidak secara otomatis menentukan naik turunnya kinerja aparatur yang bekerja berbasis SOP.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bogor ($t_{hitung} = 8,580$; $p = 0,000$). Disiplin kerja merupakan prediktor yang paling dominan dengan memberikan kontribusi sebesar 52,494% terhadap kinerja.
3. Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($F_{hitung} = 64,441$; $p = 0,000$), dengan total kontribusi nilai *Adjusted R Square* sebesar 58,8%, sementara 41,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

Implikasi Manajerial dan Saran:

Berdasarkan temuan tersebut, pimpinan Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bogor disarankan untuk menaruh perhatian lebih pada peningkatan kualitas ekosistem kerja. Langkah ini dapat diwujudkan melalui pengadaan serta pemeliharaan sarana prasarana maupun fasilitas penunjang kantor yang mampu memberikan rasa aman sekaligus kenyamanan bagi aparatur saat bertugas. Di samping itu, penting bagi pimpinan untuk melakukan evaluasi berkala dan penguatan terhadap implementasi regulasi kedisiplinan. Upaya pembinaan yang humanis, kesinambungan pengawasan melekat, serta pemberian contoh keteladanan yang nyata dari jajaran struktural sangat krusial agar pemanfaatan jam produktif kantor oleh para pegawai berjalan lebih efektif. Langkah-langkah integratif tersebut diharapkan dapat menjadi stimulan yang kuat dalam memacu akselerasi performa pegawai secara berkesinambungan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengkaji variabel lain yang berpotensi memengaruhi sisa 41,2% variasi kinerja pegawai, seperti variabel kepemimpinan, kompetensi ASN, motivasi kerja, atau budaya organisasi publik.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, F.R., Barima, H. and Supriatin, D. (2023) "Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Purbalingga," *Journal of Economy & Business*, 3(2), pp. 11–28. Available at: <https://www.semanticscholar.org/reader/b5fb856141d607495c4476df422d0b8f02849093> (Accessed: April 3, 2026).
- Afrilia, M. (2023) "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan," *Jurnal Manajemen, Hukum dan Sosial*, 1(1), pp. 41–50. Available at: <https://jurnal2.umsu.ac.id/index.php/jmhs/article/view/12/13> (Accessed: April 3, 2026).
- Ghozali, I. (2021) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. 10th ed. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Husein, H., Basem, Z. and Rahman, A.S. (2025) *Manajemen Sumber Daya Manusia Skill, Motivasi, dan Disiplin Kerja*. Edited by L.T. Putri. PT Mafy Media Literasi Indonesia. Available at: <https://penerbitmafy.com/wp-content/uploads/2025/04/MANAJEMEN-SUMBER-DAYA-MANUSIA-Skill-Motivasi-dan-Disiplin-Kerja.pdf> (Accessed: April 20, 2026).
- Khairunisa, J. and Sitio, V.S.S. (2023) "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Sektor Ciracas," *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 4(1),



pp. 13–25. Available at: <https://jom.unsurya.ac.id/index.php/jimen/article/view/74/318> (Accessed: April 3, 2026).

Listanti, F.D.D., Kusumawardani, M.R. and Widuri, T. (2025) “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Prima Rasa Kediri,” *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 3(1), pp. 120–128. Available at: <https://jurnalistiqomah.org/index.php/jimea/article/view/6067/4038> (Accessed: April 3, 2026).

Nurzakiah, E.L. and Febrian, W.D. (2024) “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia),” *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*, 6(1), pp. 46–64. Available at: <https://journal.paramadina.ac.id/index.php/madani/article/view/895/382> (Accessed: April 3, 2026).

Saputra, M.W. and Santoso, A.B. (2026) “Pengaruh Pelatihan, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat,” *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 7(4), pp. 3424–3433. Available at: <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/7650/3941> (Accessed: April 3, 2026).

Soesana, A. *et al.* (2023) *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Edited by A. Karim. Yayasan Kita Menulis. Available at: <https://repository.unugiri.ac.id:8443/id/eprint/4881/1/Anisa%20Buku%20Metodologi%20Penelitian%20Kuantitatif.pdf> (Accessed: May 1, 2026).

Sugiyono (2023) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, dan R&D*. 2nd ed. Edited by Sutopo. CV Alfabeta. Available at: www.cvalfabeta.com.

Susanti, N., Muthalib, A.A. and Asraf (2025) “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tenggara,” *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(1), pp. 320–345. Available at: <https://journal.utnd.ac.id/index.php/jmdb/article/view/1837/905> (Accessed: April 3, 2026).

Tarlih, N.M. and Hendratmoko, C. (2025) “Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Bakmi Surabaya Adisucipto, Jajar, Laweyan, Surakarta,” *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(4), pp. 7489–7495. Available at: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS/article/view/4597/3358> (Accessed: April 3, 2026).

Wardani, D.P.K. and Lestari, K.C. (2025) “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS Bina Syariah UMMAH (KBSU) Jawa Timur,” *Jurnal Ekonomi Syariah*, 7(1), pp. 16–29. Available at: <https://ejournal.iaiskjmalang.ac.id/index.php/iqtis/article/view/3865/800> (Accessed: April 3, 2026).

Wijaya, P.M. *et al.* (2025) “Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Insan Anugrah di Palembang,” *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi Islam*, 8(1), pp. 511–532. Available at: <https://jurnal.umb.ac.id/index.php/jamekis/article/view/7662/4624> (Accessed: April 3, 2026).