

Analisis Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Riset dan Inovasi Medan

Putri Five Br Galingging^{1*}, Siswa Pratama²

¹⁻²Universitas Pembangunan Panca Budi, Indonesia

Email : putrifivebrgalingging@gmail.com, siswapratama@dosen.pancabudi.ac.id

Alamat: Jl. Gatot Subroto No.km, Simpang Tj., Kec. Medan Sunggal, Kota Medan,
Sumatera Utara 20122

Korespondensi penulis: putrifivebrgalingging@gmail.com

Abstract. *The potential of the workforce is an important element that determines the success of an organization, especially in facing the challenges posed by globalization. Although a company has facilities and other resources that are very helpful, without competent human resources, the operational activities of the agency will not operate properly. Thus, human resource management is a crucial factor that needs to be considered. The expected achievement of this study is to examine the influence of work discipline, leadership, and work environment on employee work habits at the Medan City Research and Innovation Agency. This study is associative, which means it aims to understand the relationship between variables. This study indicates that employee performance is positively and significantly influenced by the work environment (regression coefficient 0.768; tcount 3.829 > ttable 2.0369), leadership (regression coefficient 0.419; tcount 4.459 > ttable 2.0369), and work discipline (regression coefficient 0.354; tcount 3.458 > ttable 2.0369). With a significance of 0.000 < 0.05 and high Fcount, the model is declared significant at 46.147 higher than Ftable 2.72, then the three factors collectively affect performance significantly. Therefore, employee performance at the Medan City Research and Innovation Agency is positively and significantly influenced by work discipline, leadership, and work environment together.*

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

Abstrak. Potensi tenaga kerja ialah elemen penting yang menentukan keberhasilan sebuah organisasi, terutama dalam menghadapi tantangan yang ditimbulkan oleh globalisasi. Meskipun sebuah perusahaan memiliki fasilitas dan sumber daya lain yang sangat membantu, tanpa adanya tenaga manusia yang kompeten, kegiatan operasional instansi tidak akan beroperasi dengan baik. Demikian, pengelolaan SDM merupakan faktor krusial yang perlu diperhatikan. Capaian yang diharapkan dari kajian ini adalah untuk menelaah pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kebiasaan kerja pegawai di Badan Riset dan Inovasi Kota Medan. Penelitian ini bersifat asosiatif, yang berarti bertujuan untuk memahami hubungan antar variabel. Kajian ini, mengindikasikan kinerja karyawan mempengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja (koefisien regresi 0.768; thitung 3.829 > ttabel 2.0369), kepemimpinan (koefisien regresi 0.419; thitung 4.459 > ttabel 2.0369), dan disiplin kerja (koefisien regresi 0.354; thitung 3.458 > ttabel 2.0369). Dengan signifikansi 0,000 < 0,05 dan Fhitung tinggi, model dinyatakan signifikan sebesar 46,147 lebih tinggi dari Ftabel 2,72, maka ketiga faktor tersebut Secara kolektif memengaruhi kinerja secara signifikan. Oleh karena itu, kinerja pegawai di Badan Penelitian dan Inovasi Kota Medan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh disiplin kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara bersama-sama.

Kata kunci: Disiplin kerja, Kepemimpinan, Lingkungan kerja, Kinerja Pegawai.

1. LATAR BELAKANG

Individu dalam organisasi merupakan komponen penting dalam mencapai tujuan organisasi, termasuk di sektor publik. Kinerja pegawai merupakan indikator kunci dari efektivitas organisasi yang dipengaruhi oleh sejumlah faktor internal, termasuk disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan kondisi lingkungan kerja. Pada lembaga BRIDA Pemerintah Kota Medan, keberhasilan penerapan kebijakan berbasis riset sangat berpengaruh terhadap kebiasaan kinerja pegawai (Waryanti, S, D, R, 2017).

Temuan awal dari pra-survei pada 36 pegawai menunjukkan indikasi adanya persoalan yang cukup serius dalam organisasi. Hanya 70% pekerja yang mengatakan bahwa mereka memanfaatkan jam kerja mereka sebaik-baiknya, 60% mengatakan bahwa mereka menyelesaikan tugas mereka tepat waktu, dan hanya 33,3% yang mengatakan bahwa atasan mereka puas dengan pekerjaan yang mereka hasilkan. Hal ini menunjukkan adanya penurunan produktivitas dan kualitas kerja. (Setiawan dan Kartika, 2015).

Selanjutnya, dalam hal disiplin kerja, hanya 43,3% karyawan yang memahami semua standar kerja yang berlaku, dan 56,7% karyawan mengakui sering melanggar peraturan dan kurang bertanggung jawab terhadap tugas-tugas mereka. Hal ini mengindikasikan kurangnya disiplin kerja, yang dapat menyebabkan ketidaknormalan dalam pelaksanaan pekerjaan, penurunan produksi, dan penurunan efisiensi dalam organisasi secara keseluruhan. (Hasibuan, 2017)

Sementara itu, 56,7% responden mengatakan bahwa para pemimpin tidak memberikan perhatian penuh pada pendapat bawahan mereka. Hal ini menunjukkan gaya kepemimpinan yang kurang partisipatif dan lebih bersifat dari atas ke bawah. Kurangnya transparansi dalam komunikasi dua arah dapat mengasingkan para eksekutif dari staf, menghambat inovasi, dan menurunkan motivasi kerja. Loyalitas dan keterlibatan pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan dapat berkurang, konflik internal dapat muncul, dan ketidakbahagiaan kerja dapat terjadi jika masalah ini tidak diatasi. (Sutrisno, 2021)

Sebaliknya, 66,7% responden mengatakan bahwa hubungan karyawan dan kondisi keselamatan kerja masih di bawah standar, dan 63,3% responden berpendapat bahwa sirkulasi udara dan tingkat kebisingan tidak memadai. Kondisi ini mengindikasikan adanya masalah dalam merealisasikan tempat kerja yang ramah, aman, dan produktif, yang pada akhirnya dapat berdampak buruk pada motivasi dan hasil kinerja pegawai. (Robbins dan Judge, 2017)

Dengan demikian penelitian ini memiliki kemampuan untuk mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa masalah lingkungan bekerja, kepemimpinan, dan disiplin memerlukan pertimbangan yang cermat.

Penelitian ini bermaksud untuk menguji pengaruh kondisi di pekerjaan, kepemimpinan, dan kepatuhan dalam bekerja bagi kinerja pegawai di BRIDA Kota Medan, baik secara parsial maupun simultan. Dengan memahami bagaimana unsur-unsur ini berhubungan satu sama lain, diharapkan dari hasil temuan studi ini dapat memberikan rekomendasi strategis untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai pada lingkungan lembaga pemerintah daerah.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja

Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2019), kinerja pegawai mencerminkan hasil dari jumlah dan mutu pekerjaan yang dilakukannya selaras dengan kewajiban yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai karakteristik, antara lain bakat dan pengalaman, pengetahuan, budaya organisasi, desain pekerjaan, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, kebahagiaan bekerja, suasana kerja, dedikasi, dan ketekunan dalam bekerja. (Mangkunegara, 2019).

Disiplin kerja

Afandi (2018) menjelaskan bahwa disiplin kerja berarti kesiapan dan kesediaan pegawai untuk tunduk pada norma serta kebijakan kerja yang ditetapkan. Disiplin dipengaruhi oleh kepemimpinan, kompensasi, penghargaan, keadilan, pengawasan, dan lingkungan kerja. Indikator disiplin kerja mencakup ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan berpakaian, dan penggunaan perlengkapan kerja secara tepat (Afandi, 2018).

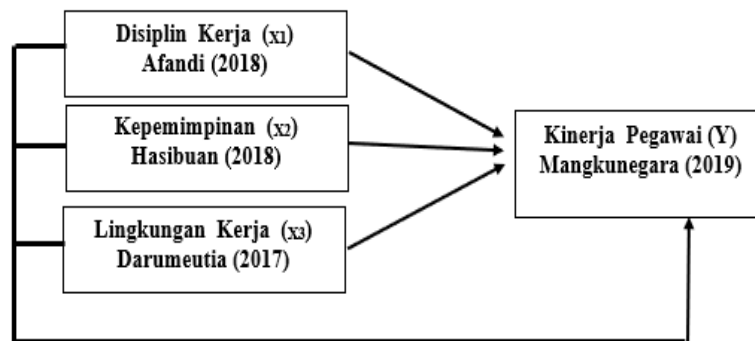
Kepemimpinan

Hasibuan (2018) menyatakan secara umum kepemimpinan itu diartikan sebagai keterampilan dalam memengaruhi anggota tim untuk bertindak secara efisien dalam mewujudkan sasaran organisasi. Efektivitas kepemimpinan dipengaruhi oleh karakter pemimpin, bawahan, dan situasi organisasi. Indikator kepemimpinan meliputi kemampuan mengarahkan, keteladanan, ketegasan dalam keputusan, serta komunikasi dan pembagian tugas yang adil (Hasibuan, 2016).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja, sebagaimana diungkapkan oleh Darumeutia (2017), adalah situasi fisik dan psikologis di area kerja yang berkontribusi terhadap tingkat kenyamanan dan efektivitas kerja karyawan. Suhu, pencahayaan, tingkat kebisingan, keamanan, dan interaksi antarpribadi adalah beberapa faktor yang mempengaruhi. Suhu udara dan penerangan, tingkat kebisingan dan keamanan, serta interaksi antar rekan kerja merupakan indikatornya. (Darumeutia, 2017).

Berikut ini adalah kerangka konseptual, yang didefinisikan oleh Sugiyono (2018) sebagai kumpulan gagasan yang saling berhubungan dari teori yang saling berhubungan dari berbagai elemen yang berbeda yang menunjukkan sebuah masalah yang dianggap signifikan.



Gambar 1. Rancangan Hubungan Teoritis

Sumber: Olahan Data Penulis, 2025

3. METODE PENELITIAN

Kajian ini menggunakan cara penelitian kuantitatif sebagai dasar analisis yang didasarkan pada prinsip-prinsip filsafat positivisme dalam melihat realitas secara objektif dan terukur. Kenapa disebut metode ilmiah karna pendekatan ini tunduk pada asas-asas ilmiah seperti empirisme, obyektivitas, keterukuran, logika, serta sistematika (Sugiyono, 2018). Penelitian ini dilakukan di Badan Penelitian dan Inovasi Daerah Kota Medan pada tahun 2025 dengan tujuan untuk menilai dampak lingkungan kerja, gaya memimpin, dan tingkat ketaatan dalam bekerja terhadap kinerja pegawai, baik dilihat satu per satu maupun secara keseluruhan. Sebanyak 36 pegawai BRIDA Kota Medan dijadikan sebagai populasi dalam studi ini dan karena jumlahnya relatif kecil, metode sampling jenuh dipilih dalam studi ini, sehingga seluruh individu dalam populasi turut dijadikan sebagai sampel (Arikunto, 2016).

Data diperoleh melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi, dengan pengukuran menggunakan skala Likert. Jenis data utama dan sekunder digunakan. Evaluasi instrumen penelitian dilakukan melalui uji keabsahan dan keandalan instrumen, dan pendekatan analisis data Terdiri atas regresi linier berganda, pengujian t-statistik (*parsial*), serta F-statistik (*simultan*).

Model yang diterapkan dalam pengolahan data adalah regresi linier berganda, dengan dukungan Perangkat lunak SPSS digunakan sebagai sarana analisis data. Rumus matematis dari model tersebut disajikan berikut ini:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai (*Dependent Variabel*)

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X₁ = Disiplin Kerja (*Independent Variabel*)

X₂ = Kepemimpinan (*Independent Variabel*)

X₃ = Lingkungan Kerja (*Independent Variabel*)

ϵ = *Error term*

Untuk menguji asumsi model digunakan uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, sedangkan untuk uji dugaan sementara penelitian ini menggunakan Analisis statistik-t dan uji ANOVA sebagai metode analisis statistik., dengan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat dan tiga variabel bebas: disiplin kerja (X₁), kepemimpinan (X₂), serta lingkungan kerja (X₃).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Studi

a. Uji Validitas

Ghozali (2019) menjelaskan bahwa validitas kuesioner ditentukan oleh kemampuan item pertanyaan dalam mencerminkan konstruk yang diukur. Kuesioner dianggap valid apabila instrumennya dapat secara tepat menggambarkan aspek yang hendak diteliti.

Tabel 1. Jawaban Uji Variabel Disiplin Kerja

Variabel	Item Kuesioner	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>		Simpulan
		r hitung	r tabel	
Disiplin Kerja (X ₁)	Disiplin Kerja_1	.866	0,339	Valid
	Disiplin Kerja_2	.894		Valid
	Disiplin Kerja_3	.804		Valid

Disiplin Kerja_4	.776	Valid
Disiplin Kerja_5	.877	Valid
Disiplin Kerja_6	.942	Valid
Disiplin Kerja_7	.875	Valid
Disiplin Kerja_8	.857	Valid
Disiplin Kerja_9	.862	Valid
Disiplin Kerja_10	.782	Valid

Sumber: Olahan Data SPSS, 2025

Setiap pernyataan dalam angket mempunyai angka r hitung $>$ r tabel (0,339), sesuai dengan uraian evaluasi keabsahan indikator Disiplin kerja. Temuan tersebut menunjukkan indikasi keseluruhan indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja telah terbukti valid yang berarti dapat secara akurat dan konsisten mengukur konstruk disiplin kerja sesuai dengan tujuan penelitian.

Tabel 2. Hasil Validitas Pada Kepemimpinan

Variabel	Item Kuesioner	Corrected Item-Total Correlation		Simpulan
		r hitung	r tabel	
Kepemimpinan (X2)	Kepemimpinan_1	.892	0,339	Valid
	Kepemimpinan_2	.926		Valid
	Kepemimpinan_3	.882		Valid
	Kepemimpinan_4	.877		Valid
	Kepemimpinan_5	.889		Valid
	Kepemimpinan_6	.947		Valid
	Kepemimpinan_7	.763		Valid
	Kepemimpinan_8	.888		Valid
	Kepemimpinan_9	.761		Valid
	Kepemimpinan_10	.754		Valid

Sumber: Olahan Data SPSS, 2025

Dari hasil pengujian keabsahan item pada variabel Kepemimpinan (X2) yang ditampilkan dalam gambar, setiap pernyataan dalam kuesioner teruji dan benar sebagai alat ukur. karena r -hitung melebihi r -tabel (0,339). Nilai r -hitung berada dalam rentang 0,754 hingga 0,947, yang berarti seluruh pernyataan dalam instrumen dinyatakan valid. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa alat ukur pada variabel

kepemimpinan memiliki kualitas yang baik dalam mendukung analisis hubungan antara kepemimpinan dan peningkatan kinerja pegawai.

Tabel 3. Analisis Validitas Instrumen Lingkungan Kerja

Variabel	Item Kuesioner	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>		Simpulan
		r hitung	r tabel	
Lingkungan Kerja (X3)	Lingkungan Kerja_1	.966	0,339	Valid
	Lingkungan Kerja_2	.940		Valid
	Lingkungan Kerja_3	.935		Valid
	Lingkungan Kerja_4	.938		Valid

Sumber: Olahan Data SPSS, 2025

Dengan nilai r-hitung yang melampaui r-tabel (0,339), semua item pada variabel Lingkungan Kerja memenuhi syarat validitas dan dinyatakan dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Tabel 4. Temuan Validitas Kinerja Pegawai

Variabel	Item Kuesioner	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>		Simpulan
		r hitung	r tabel	
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja Pegawai_1	.897	0,339	Valid
	Kinerja Pegawai_2	.848		Valid
	Kinerja Pegawai_3	.769		Valid
	Kinerja Pegawai_4	.665		Valid
	Kinerja Pegawai_5	.877		Valid
	Kinerja Pegawai_6	.858		Valid
	Kinerja Pegawai_7	.837		Valid
	Kinerja Pegawai_8	.649		Valid
	Kinerja Pegawai_9	.884		Valid
	Kinerja Pegawai_10	.810		Valid
	Kinerja Pegawai_11	.742		Valid
	Kinerja Pegawai_12	.715		Valid
	Kinerja Pegawai_13	.783		Valid
	Kinerja Pegawai_14	.673		Valid
	Kinerja Pegawai_15	.620		Valid

Sumber: Olahan Data SPSS, 2025

Seluruh pernyataan dalam instrumen aspek Kinerja Pegawai terbukti valid, Dengan r-hitung yang berada di rentang 0,548 hingga 0,897 dan seluruhnya item pada instrumen penelitian dinyatakan valid karena memiliki nilai korelasi yang melebihi r-tabel (0,339).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas dari tanggapan (Ghozali, 2019) adalah ukuran konsistensi kuesioner dalam mengukur konstruk tertentu. Jika sebuah instrumen secara konsisten memberikan hasil yang tetap dari waktu ke waktu, maka instrumen tersebut dianggap dapat dipercaya. Untuk memastikan alat pengukur dapat dipercaya untuk menghasilkan hasil yang tetap, maka dilakukan pengujian stabilitas hasil.

Tabel 5. Rekapitulasi Reliabilitas Masing-Masing Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Koefisien Standart	Keterangan
Disiplin kerja_X1	0.957	0,7	Reliabel
Kepemimpinan_X2	0,960		Reliabel
Lingkungan Kerja_X3	0,958		Reliabel
Kinerja Pegawai_Y	0.950		Reliabel

Sumber: Olahan Data SPSS, 2025

Sebagaimana terlihat pada bagan 5, angka *Cronbach's Alpha* untuk seluruh variabel melebihi angka 0,70, yang berarti instrumen dapat dikategorikan konsisten dan reliabel.

c. Hasil Uji Normalitas

Tabel 6. Output Metode *Kolmogorov Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			36
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	4.10561784	
Most Extreme Differences	Absolute	.105	
	Positive	.060	
	Negative	-.105	
Test Statistic			.105
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.395	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.382
		Upper Bound	.408

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

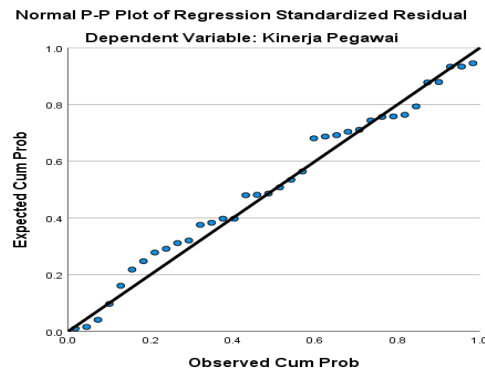
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Olahan Data SPSS, 2025

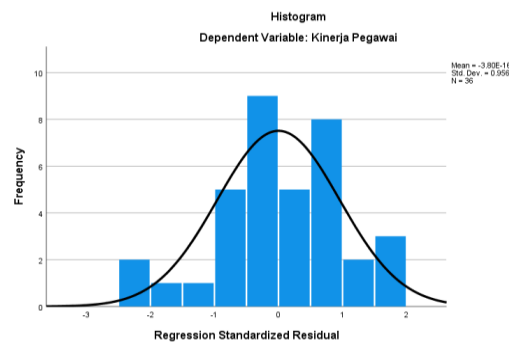
Pengujian secara *Kolmogorov-Smirnov* menghasilkan angka yang signifikansi 0,200 dan *Monte Carlo Sig.* 0,395, memiliki nilai $p > 0,05$. Ini mengindikasikan bahwa distribusi residual bersifat normal, sehingga asumsi normalitas dalam analisis regresi dapat diterima.



Gambar 2. Output Cara Grafik Normal P-Plot

Sumber: Olahan Data SPSS, 2025

Pola penyebaran titik yang merata dan sebaran titik yang mendekati garis diagonal mengonfirmasi terpenuhinya asumsi normalitas dalam model regresi.



Gambar 3. Hasil Metode Histogram

Sumber: Olahan Data SPSS, 2025

Distribusi data yang tidak menunjukkan deviasi ke salah satu sisi grafik mengindikasikan keteraturan dan kestabilan sebaran residual, yang terlihat dari pola sebaran titik-titik yang membentuk kurva simetris pada sumbu Y.

d. Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 7. Uji Deteksi Multikolinearitas Antar Variabel

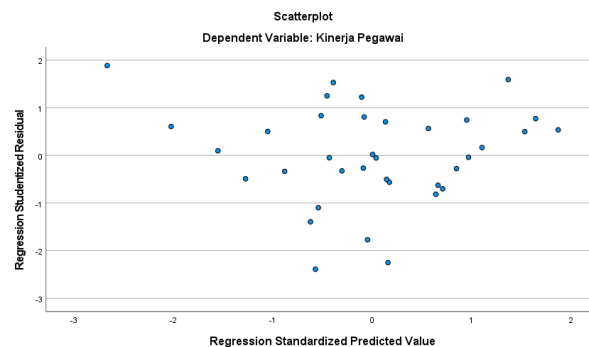
		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	20.065	3.281		6.116	<,001		
	Disiplin Kerja	.354	.102	.359	3.458	.002	.545	1.836
	Kepemimpinan	.419	.094	.434	4.459	<,001	.618	1.618
	Lingkungan Kerja	.768	.200	.329	3.829	<,001	.796	1.256

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olahan Data SPSS, 2025

Sebagaimana hasil pada tabel *Coefficients* di bagian *Collinearity Statistics*, tidak ditemukan adanya gejala multikolinearitas didalam model regresi, variabel bebas yang digunakan meliputi Disiplin Kerja, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja. Nilai VIF yang kurang dari 10 dan nilai *tolerance* yang semuanya lebih dari 0,10 menunjukkan hal ini. Secara spesifik, model ini memenuhi kriteria untuk bebas dari multikolinearitas karena toleransi berkisar antara 0,545 sampai 0,796 dan VIF berkisar antara 1,256 sampai 1,836.

e. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. Pemeriksaan Ketidakhomogenan Varians

Sumber: Olahan Data SPSS, 2025

Mengacu pada sebaran *scatterplot* antara nilai prediksi dan residual, terlihat bahwa sebaran titik-titik data acak tanpa pola tertentu, baik mengerucut, melebar, maupun bergelombang. Sebaran titik berada di kedua sisi garis level nol pada sumbu vertikal. Pola ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas karena varians residualnya konstan. Dengan demikian, model regresi dianggap memiliki distribusi error yang layak dan memenuhi asumsi homoskedastisitas.

f. Hasil Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Hasil Regresi Linier Berganda

Model		B	Std.Error	Standardized Coefficients Beta
1	(Constanta)	20.065	3.281	
	Disiplin kerja	0.354	0.102	0.359
	Kepemimpinan	0.419	0.094	0.434
	Lingkungan kerja	0.768	0.200	0.329
Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Olahan Data SPSS, 2025

Tabel 8. menyajikan hasil regresi linear berganda dengan persamaan:
 $Y = 20,065 + 0,354 X_1 + 0,419 X_2 + 0,768 X_3$, dimana:

- 1) Konstanta (a) sebesar 20,065 dan positif, menyiratkan bahwa terdapat kenaikan kinerja pegawai total 20,065 jika variabel pengalaman kerja, semangat kerja, dan promosi jabatan tetap pada nilai nol.
- 2) Jika Disiplin Kerja naik satu tingkat, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,354, selama variabel lain tidak berubah. Beta 0,359 menandakan bahwa Dibandingkan dengan variabel lain, disiplin kerja menunjukkan pengaruh paling besar terhadap peningkatan kinerja pegawai.
- 3) Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, di mana kenaikan satu satuan menghasilkan peningkatan sebesar 0,419, jika variabel lain tidak berubah. Sementara itu, nilai Beta sebesar 0,434 mencerminkan besarnya pengaruh relatif Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dibandingkan variabel lainnya.
- 4) Lingkungan Kerja berkontribusi positif terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai pengaruh sebesar 0,768 untuk setiap kenaikan satu satuan, jika variabel lain tetap. Nilai Beta sebesar 0,329 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memberikan kontribusi relatif bagi Kinerja para pegawainya, meskipun pengaruhnya lebih kecil dibandingkan variabel lainnya.

g. Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Tabel 9. Jawaban Uji-t

Model		B	Std.Error	Standardized Coeficients Beta	t	Sig.
1	(Constanta)	20.065	3.281		6.116	<,001
	Disiplin kerja	0.354	0.102	0.359	3.458	0.002
	Kepemimpinan	0.419	0.094	0.434	4.459	<,001
	Lingkungan kerja	0.768	0.200	0.329	3.829	<,001

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olahan Data SPSS, 2025

- 1) Variabel disiplin kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,354. Nilai thitung (3,458) lebih besar dari ttabel (2,0369), sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Badan Riset dan Inovasi Kota Medan.
- 2) Besarnya pengaruh variabel kepemimpinan ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,419. Karena nilai thitung (4,459) lebih besar dari ttabel (2,0369). Budaya

organisasi terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kepemimpinan pegawai di Badan Riset dan Inovasi Kota Medan.

- 3) Nilai koefisien regresi sebesar 0,768 diperoleh pada variabel lingkungan kerja. Karena thitung (3,829) lebih besar dari ttabel (2,0369), Berarti, fasilitas kerja berperan penting dalam membentuk lingkungan kerja yang kondusif bagi pegawai BRIDA Kota Medan, sebagaimana ditunjukkan oleh pengaruhnya yang signifikan.

h. Hasil Uji (F)

Tabel 10. Analysis of Variance

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2552.342	3	850.781	46.147	<,001 ^b
	Residual	589.963	32	18.436		
	Total	3142.306	35			
<i>Dependent Variable: Kinerja Pegawai</i>						
<i>Proditors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Disiplin Kerja</i>						

Sumber: Olahan Data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil Uji F pada Tabel 4.14, diperoleh Fhitung sebesar 46,147 dan Ftabel sebesar 2,90, dan p-value yang diperoleh adalah 0,000. Hasil analisisnya menunjukkan Fhitung > Ftabel dan signifikansi < 0,05, sehingga hipotesis alternatif dinyatakan diterima. Dengan kata lain, disiplin kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara simultan memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap peningkatan kinerja pegawai di Badan Riset dan Inovasi Kota Medan.

i. Temuan Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 11. Perolehan Nilai R-kuadrat (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.901 ^a	0.812	0.795	4.29376	1.920
	<i>a. Proditors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Disiplin Kerja</i>				
	<i>b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai</i>				

Sumber: Olahan Data SPSS, 2025

Merujuk pada Tabel 11, nilai Adjusted R Square sebesar 0,812 menunjukkan bahwa 81,2% variabel Kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh Disiplin kerja, Kepemimpinan, dan Lingkungan kerja. Sementara 18,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini di Badan Riset dan Inovasi Kota Medan.

Pembahasan Riset

a. Pengaruh Disiplin Kerja Bagi Kinerja Aparatur di Badan Riset dan Inovasi Kota Medan

Disiplin kerja mempunyai andil besar dalam membentuk kinerja pegawai, karena mencerminkan ketaatan terhadap aturan dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Di Badan Riset dan Inovasi Kota Medan, Koefisien regresi sebesar 0,354 dan nilai t hitung (3,458) yang lebih tinggi dari t tabel (2,0369) menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja yang tinggi terbukti memiliki pengaruh positif yang kuat terhadap performa pegawai. Tenaga kerja yang taat terhadap aturan dan waktu cenderung lebih tepat waktu, bertanggung jawab, dan bekerja sesuai prosedur, sehingga berkontribusi pada pencapaian target organisasi secara lebih efisien.

Temuan pra-survei juga menunjukkan adanya kelemahan dalam aspek kedisiplinan, tingkat keterlambatan kedatangan pegawai juga masih cukup tinggi, melanggar aturan kerja, dan tidak memahami peraturan yang berlaku. Ini menunjukkan perlunya tindakan tegas dan kebijakan penguatan disiplin agar kinerja pegawai dapat lebih optimal. Dengan demikian, Disiplin kerja yang lebih baik merupakan faktor strategis yang berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di BRIDA Kota Medan. Organisasi perlu memperkuat sistem pengawasan, memberikan sanksi yang tegas bagi pelanggaran, serta membangun budaya kerja yang mendukung kedisiplinan secara berkelanjutan.

b. Peran Kepemimpinan dalam Mendorong Kinerja Pegawai BRIDA Kota Medan

Kepemimpinan memiliki peran penting dalam membentuk kinerja pegawai karena seorang pemimpin berfungsi sebagai pengarah, pemberi motivasi, serta pengambil keputusan strategis dalam organisasi. Di Badan Riset dan Inovasi Kota Medan, Hasilnya menggambarkan adanya pengaruh kepemimpinan dengan koefisien regresi 0,419 dan t hitung (4,459) > t tabel (2,0369), variabel ini terbukti signifikan terhadap kinerja pegawai. Pemimpin yang mampu memberikan teladan, mendengarkan masukan, dan membangun komunikasi yang baik dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih maksimal dan produktif.

Meskipun sebagian besar pegawai menilai kepemimpinan di lembaga ini sudah cukup baik, hasil pra-survei juga mengungkapkan masih ada kelemahan, seperti kurangnya kemampuan pemimpin dalam mendengarkan bawahannya. Hal ini berpotensi menurunkan motivasi kerja dan kolaborasi tim. Untuk itu, diperlukan

peningkatan kualitas kepemimpinan melalui pelatihan, pengembangan komunikasi interpersonal, dan evaluasi berkala, agar tercipta iklim kerja yang lebih terbuka, partisipatif, dan mampu meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

c. Kontribusi Lingkungan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Badan Riset dan Inovasi Kota Medan

Lingkungan kerja termasuk kedalam elemen eksternal yang berpotensi memengaruhi semangat kerja dan output pegawai. Berdasarkan hasil penelitian di Badan Riset dan Inovasi Kota Medan, Lingkungan kerja terbukti secara statistik memengaruhi kinerja pegawai secara nyata dan positif, dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan koefisien regresi yang mencerminkan kontribusi besar. Suasana kerja yang kondusif secara fisik dan mental serta memberikan rasa aman dan kenyamanan bagi pegawai dapat meningkatkan fokus, semangat, dan efektivitas kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas.

Namun, hasil pra-survei menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai masih merasakan lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti masalah sirkulasi udara, tingkat kebisingan, serta hubungan antarpegawai yang tidak harmonis. Kondisi ini berpotensi menurunkan kepuasan kerja dan produktivitas. Oleh karena itu, perbaikan fasilitas kerja, peningkatan kenyamanan ruang kerja, serta penguatan hubungan sosial di tempat kerja sangat diperlukan suasana penciptaan iklim kondisi kerja yang kondusif dalam rangka meningkatkan performa pegawai secara holistik.

d. Pengaruh Disiplin kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Riset dan Inovasi Kota Medan

Disiplin kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Riset dan Inovasi Kota Medan. Hal ini diindikasikan melalui hasil uji F yang menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 46,147 lebih besar dari F_{tabel} 2,90, karena signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai *Adjusted R Square* 0,812 menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 81,2% variasi dalam kinerja pegawai. Ini mengindikasikan bahwa ketiganya secara bersama-sama memainkan peran penting dalam menentukan keberhasilan kinerja pegawai.

Pegawai yang disiplin, dipimpin oleh pemimpin yang efektif, dan bekerja dalam lingkungan yang nyaman cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, jika salah satu dari ketiga faktor ini bermasalah, maka kinerja pegawai pun akan terpengaruh. Maka dari itu, untuk menaikkan kinerja secara menyeluruh,

organisasi butuh memperhatikan ketiga aspek ini secara terpadu, dengan cara memperkuat kedisiplinan, meningkatkan kualitas kepemimpinan, Serta menyediakan suasana kerja yang nyaman untuk menunjang produktivitas.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Didapatkan temuan riset, kinerja pegawai di Badan Penelitian dan Inovasi Kota Medan pada faktor disiplin kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja yang terbukti memberikan pengaruh positif serta signifikan bagi kinerja pegawai, baik secara individu maupun bersama-sama.. Akuntabilitas dan produktivitas pegawai meningkat ketika ada disiplin di tempat kerja. Kepemimpinan yang efektif menumbuhkan motivasi dan menghasilkan lingkungan kerja yang produktif dan sehat. Selain menawarkan kenyamanan, tempat kerja yang nyaman meningkatkan output. Hasil uji F dan analisis regresi menunjukkan hal ini; nilai Adjusted R Square sebesar 0,812 menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut menjelaskan 81,2% dari varians kinerja pegawai.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar Badan Penelitian dan Inovasi Kota Medan terus meningkatkan disiplin pegawai melalui penerapan peraturan yang tegas dan konsisten, pemberian sanksi yang mendidik, dan sosialisasi peraturan secara rutin. Meningkatkan kemampuan komunikasi, menunjukkan kepedulian terhadap tujuan bawahan, dan memberikan contoh perilaku yang sesuai di tempat kerja merupakan cara lain untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan. Kepemimpinan yang transparan dan partisipatif diperkirakan dapat meningkatkan loyalitas dan motivasi pekerja. Namun, penting juga untuk meningkatkan komponen fisik tempat kerja, seperti pencahayaan, ventilasi, dan kenyamanan ruangan, serta hubungan di antara rekan kerja. Kondisi kerja yang positif dan penuh keharmonisan mempengaruhi secara positif terhadap kenyamanan, semangat kerja, dan produktivitas pegawai. Dengan mengelola ketiga aspek ini secara terintegrasi, diharapkan kinerja pegawai dapat ditingkatkan secara berkelanjutan demi mendukung pencapaian tujuan organisasi.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2016). *The Human Resources Management concept and indicator*. Deepublish.
- Afandi, P. (2018). *Konsep dan indikator teori manajemen sumber daya manusia*. Zanaf Publishing.
- Darumeutia, A. (2017). *Pengaruh budaya tempat kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT BPR Agro Cipta Adiguna Pare* (Skripsi, tidak dipublikasikan).
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pekerja pada usaha daerah Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
- Fauzan, A., Waruwu, A. A., & Pratama, S. (2024). Analisis disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan. *Manajemen Dewantara*, 8(2), 41–51.
- Gardjito, A., dkk. (2015). Studi kinerja pegawai pada PT. Karmand Mitra Andalan bagian produksi: Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja. Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. RajaGrafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi kinerja SDM*. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Pratama, S. (2019). Analisa pengaruh sumber daya manusia, prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja studi pada pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *JUMANT*, 11(1), 235–250.
- Ricardianto, P. (2018). *Human capital management*. In Media.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik* (Edisi ke-2). Rajagrafindo Persada.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik* (Edisi ke-2, Cetakan ke-5). Rajagrafindo Persada.

- Rizal, S. M., & Radiman. (2019). Pengaruh motivasi, pengawasan, dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Robbins, S. P. (2017). *Perilaku organisasi*. PT Indeks.
- Setiawan, A. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi efektif dan pengambilan keputusan terhadap kinerja karyawan pada CV Bintang Anugerah Sejahtera. *JUMANT*, 11(1), 19–34.
- Setiawan, F., & Dewi, K. (2014). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Berkas Anugrah. *E-Jurnal Manajemen*, 3(5), 1471–1490.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Suwanto. (2019). *Budaya kerja guru*. CV Gre Publishing.