

Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban Jakarta

Rama Ferdiansyah, Mahmud Syarif, Desy Tri Anggarini

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta

ARTICLE INFO

Article history:

Received September 20, 2025

Revised 25 September 2025

Accepted 25 September 2025

Available online 12 Oktober. 2025

Kata Kunci:

Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

Keywords:

Discipline, Work Environment, Employee Performance



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2023 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK) Jakarta. Peningkatan kinerja pegawai merupakan hal krusial bagi keberhasilan organisasi, dan faktor kedisiplinan serta lingkungan kerja seringkali diidentifikasi sebagai prediktor penting. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada pegawai LPSK Jakarta. Sampel penelitian dipilih secara purposive sampling. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan regresi linear berganda untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian diharapkan dapat menunjukkan bahwa kedisiplinan dan lingkungan kerja, baik secara parsial maupun simultan, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah memberikan rekomendasi kepada LPSK Jakarta untuk mengembangkan kebijakan dan program yang dapat meningkatkan kedisiplinan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mengoptimalkan kinerja pegawainya.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of discipline and work environment on employee performance at the Witness and Victim Protection Agency (LPSK) Jakarta. Enhancing employee performance is crucial for organizational success, and discipline and work environment

factors are often identified as important predictors. The research employed a quantitative method with a survey approach, where data was collected through questionnaires distributed to employees of LPSK Jakarta. The research sample was selected using purposive sampling. The collected data were analyzed using multiple linear regression to test the proposed hypotheses. The results of this study are expected to show that discipline and work environment, both partially and simultaneously, have a significant influence on employee performance. The practical implications of this research are to provide recommendations to LPSK Jakarta for developing policies and programs that can enhance discipline and create a conducive work environment to optimize employee performance.

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi dunia kerja yang semakin kompetitif. Organisasi dan pegawai harus beroperasi lebih produktif dan sukses untuk meningkatkan persaingan di tempat kerja dan menjamin keberlangsungan perusahaan. Peran sumber daya manusia menjadi komponen penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada diperusahaan itu sendiri, karena manusia sebagai sumber daya yang paling potensial dengan kemampuan dan keterampilannya dapat untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Manajemen sumber daya manusia ialah ilmu atau teknik mengelola peran dan hubungan dengan tenaga kerja secara efisien dan berhasil, serta memanfaatkannya semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan bersama dari organisasi dan tenaga kerjanya. Kehadiran karyawan yang mempunyai keahlian di bidang mereka saat ini menjadi suatu kebutuhan yang penting. Dengan ini tidak hanya yang penting untuk tercapainya tujuan organisasi tetapi karena karyawan dalam merancang serta melaksanakan program-program organisasi. Tanpa kontribusi yang berkualitas berperan sebagai penggerak utama aktif dari karyawan, perusahaan tidak akan berhasil mencapai tujuan mereka karena manajemen bergantung pada peran karyawan untuk tujuan tersebut.

Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban merupakan lembaga independen yang dibentuk oleh pemerintah Indonesia untuk memberikan perlindungan dan bantuan kepada saksi dan korban dalam proses peradilan pidana. LPSK bertugas melindungi hak-hak saksi dan korban agar mereka merasa aman

*Corresponding author

Email: ramaferdiansyah0@gmail.com

saat memberikan keterangan atau terlibat dalam proses hukum. Salah satu cara untuk mencapai tujuan organisasinya pada Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban Jakarta telah menerapkan peraturan khusus bagi pegawai seperti SOP (Standar Operasional Prosedur) yang bertujuan agar pegawai dapat menerapkan kedisiplinan dan mematuhi peraturan tersebut.

Kedisiplinan merupakan sebuah kegiatan manajemen dalam menjalankan standar-standar organisasi dan merupakan suatu sikap perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan aturan perusahaan yang tidak tertulis. Kedisiplinan ialah suatu sikap ketaatan seseorang terhadap aturan atau kondisi yang berlaku dalam suatu organisasi. Namun, pada kenyataan yang penulis temukan masih ada beberapa pegawai yang melanggar peraturan yang sudah diterapkan. Misalnya, masih ada beberapa pegawai yang terlambat datang pada saat bekerja dan pulang tidak sesuai dengan jam operasional bekerja yang telah diterapkan serta terlambat masuk kembali ke kantor setelah jam istirahat selesai.

Hal tersebut merupakan bahwa masih terdapat kurangnya kesadaran kedisiplinan yang diterapkan oleh pegawai Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban Jakarta dan menjadi masalah dalam organisasi bila karyawan melanggar aturan yang telah ditetapkan maka akan ada sanksi yang dikasih, baik itu sanksi ringan maupun sanksi berat sesuai dengan pelanggaran yang karyawan lakukan. Disiplin dalam kerja bisa sebagai perlengkapan manajer berkomunikasi kepada karyawannya supaya merubah sikap kemudian untuk menaikkan pemahaman serta kesediaan dalam mentaati peraturan dan ketentuan perusahaan (Suryawan & Salsabilla, 2022).

Penerapan lingkungan kerja yang baik juga akan berpengaruh pada faktor kedisiplinan dan kinerja pegawai. Karena, lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan para pegawai dapat berkerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja maka pegawai tersebut akan nyaman di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Setelah melakukan proses praktik kerja lapangan (pkl) serta penelitian di lingkup lingkungan kerja yang berada di Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban Jakarta bahwa kondisi lingkungan tersebut sudah tergolong sangat baik, dari yang penulis teliti dan alami sendiri di kantor tersebut mulai dari semua fasilitas yang ada di kantor lalu komunikasi antar pegawai serta komunikasi antar atasan dan pegawai di temukan kondisi yang sangat kondusif serta nyaman saat penulis berada di ruang lingkup lingkungan pekerjaan di Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban Jakarta.

Hal ini tentunya sangat berhubungan terhadap suatu kinerja para pegawai yang dimana semakin tinggi pula kinerja yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Seseorang yang memiliki kedisiplinan yang baik dapat diartikan bahwa seseorang tersebut telah mematuhi dan menaati peraturan yang terdapat pada organisasi. Dukungan area kinerja yang kondusif hendak membagikan hasil yang optimal untuk kinerja pegawai.

Penulis juga menganalisa mengenai kedisiplinan di Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban, berdasarkan pentingnya kedisiplinan kerja juga ditemukan beberapa masalah yang menarik untuk dibahas, berdasarkan hasil observasi kepada karyawan di Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban beberapa masalah seperti yang ditemui di Lembaga tersebut yaitu kurangnya kedisiplinan pegawai, yang terlihat dari ketidaktepatan waktu dalam menyelesaikan tugas dari atasan, serta seringnya keterlambatan hadir di kantor. Hal ini menjadi perhatian khusus karena kondisi lingkungan kerja di LPSK sebenarnya sudah tergolong kondusif, baik dari segi fasilitas, hubungan antarpegawai yang penulis lihat, maupun dukungan atasan. Dengan demikian, permasalahan kinerja pegawai lebih banyak disebabkan oleh faktor internal individu, seperti motivasi dan kedisiplinan pribadi, bukan karena hambatan dari lingkungan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini tergolong kepada penelitian kuantitatif menggunakan pendekatan asosiatif kausal dengan cara menyebarkan kuesioner yang mana kuisisioner tersebut akan di isi oleh pegawai di Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban. Hasil pengamatan yang dikonversikan ke bentuk angka-angka lalu kemudian untuk dapat dianalisis hasilnya dengan menggunakan teknik statistik yang berupa angka seperti aplikasi SPSS yang akan dilakukan oleh peneliti.

Populasi yang menjadi objek studi adalah seluruh pegawai yang bekerja di Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban Jakarta. Pegawai tersebut dipilih karena mereka memiliki karakteristik dan mutu tertentu yang sesuai dengan garis besar permasalahan penelitian, sehingga keseluruhan pegawai tersebut dianggap mewakili populasi penelitian yang akan dianalisis. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode non-probability sampling dengan pendekatan sampling jenuh, di mana seluruh pegawai

Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban Jakarta yang berjumlah 62 orang dijadikan sebagai sampel penelitian. Data yang sudah terkumpul diolah secara kuantitatif dengan menggunakan program SPSS.

HASIL

Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian ini untuk menggambarkan mengenai deskripsi terhadap variabel-variabel penelitian yang dipakai untuk melihat responden terhadap setiap variabel yang dikelompokkan dalam satu kategori skor, frekuensi variabel kedisiplinan (X1), lingkungan kerja (X2), serta kinerja pegawai (Y) data yang ditampilkan pada tabel dibawah ini.

Tabel I Frekuensi Variabel Kedisiplinan

No	Pernyataan Kedisiplinan (X1)	Skala Likert					
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	Total
1	Saya selalu hadir tepat waktu di tempat saat bekerja.	34	14	14	0	0	62
2	Saya menyelesaikan suatu pekerjaan dengan teliti.	20	36	6	0	0	62
3	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu memperhitungkan setiap tindakan yang saya kerjakan.	35	23	4	0	0	62
4	Saya dapat menaati peraturan yang telah ditetapkan.	14	45	3	0	0	62
5	Saya dapat mengikuti pedoman kerja yang telah dibuat.	15	37	10	0	0	62
6	Saya dapat bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan atasan.	32	24	6	0	0	62
7	Saya dapat mematuhi peraturan yang ada.	21	39	2	0	0	62
8	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.	31	26	5	0	0	62
9	Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan tanpa izin.	23	28	11	0	0	62
10	Saya selalu menjaga komitmen terhadap tanggung jawab pekerjaan.	30	26	6	0	0	62

Sumber : Peneliti (2025)

Berlandaskan data pada Tabel 1, bahwa secara keseluruhan responden memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam bekerja, yang ditunjukkan melalui dominasi jawaban pada kategori “Sangat Setuju” dan “Setuju” untuk seluruh pernyataan. Pernyataan keempat dengan jumlah tertinggi responden yang memilih “Setuju” yakni “Saya dapat menaati peraturan yang telah ditetapkan” dengan 45 responden. Tidak terdapat jawaban pada kategori “Tidak Setuju” maupun “Sangat Tidak Setuju”, yang mengindikasikan bahwa seluruh responden menerima dan menerapkan sikap disiplin dalam pekerjaan mereka.

Tingginya tingkat kedisiplinan ini mencerminkan bahwa mayoritas pegawai menunjukkan komitmen yang kuat terhadap keteraturan, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan ketaatan pada aturan. Ini juga menjadi fondasi yang baik untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Penjelasan ini didukung oleh hasil penelitian lain yang menemukan bahwa kedisiplinan kerja merupakan salah satu faktor utama yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana kedisiplinan yang tinggi mencerminkan efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Tabel 2 Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan Lingkungan Kerja (X2)	Skala Likert					
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	Total
1	Tempat kerja saya bersih dan nyaman.	45	15	2	0	0	62
2	Fasilitas kerja yang tersedia mendukung kelancaran pekerjaan saya.	22	33	7	0	0	62
3	Hubungan saya dengan rekan kerja terjalin dengan baik.	24	26	12	0	0	62
4	Komunikasi antara atasan dan bawahan berjalan dengan baik.	21	23	18	0	0	62
5	Saya merasa aman dan tidak tertekan di lingkungan kerja.	24	28	10	0	0	62
6	Saya merasa dihargai dan diakui dalam tim kerja saya	16	21	25	0	0	62
7	Suasana kerja yang kondusif membantu saya meningkatkan produktivitas.	31	30	1	0	0	62
8	Saya merasa aman secara fisik dan psikis di tempat kerja.	21	24	6	0	0	62
9	Lingkungan kerja saya bebas dari konflik yang mengganggu kinerja.	19	36	7	0	0	62
10	Penerangan, ventilasi, dan suhu ruangan kerja mendukung kenyamanan saya dalam bekerja	32	17	13	0	0	62

Sumber : Peneliti (2025)

Berdasarkan data pada Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa persepsi responden terhadap lingkungan kerja secara umum sangat positif. Mayoritas responden memberikan jawaban pada kategori “Sangat Setuju”

dan “Setuju” terhadap seluruh pernyataan, yang mencerminkan bahwa lingkungan kerja dianggap bersih, nyaman, aman, serta mendukung kelancaran dan produktivitas kerja. Pernyataan yang paling banyak dipilih dalam kategori “Sangat Setuju” yakni “Tempat kerja saya bersih dan nyaman” dengan 45 responden, sedangkan pernyataan “Saya merasa dihargai dan diakui dalam tim kerja saya” mendapat proporsi tertinggi pada kategori “Netral”, yaitu 25 responden. Tidak terdapat responden yang memilih “Tidak Setuju” maupun “Sangat Tidak Setuju”, yang menandakan tidak adanya persepsi negatif terhadap lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban Jakarta telah memenuhi aspek kenyamanan fisik, hubungan sosial, dan psikologis dengan baik.

Hal ini menunjukkan lingkungan kerja telah memenuhi aspek fisik, sosial, serta psikologis yang kondusif untuk mendukung produktivitas pekerja. Penelitian lain menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung secara fisik serta sosial dapat memberikan motivasi yang lebih baik sehingga berdampak positif pada kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan kenyamanan, rasa aman, komunikasi dan hubungan antarpegawai, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kinerja secara keseluruhan. Namun demikian, lingkungan kerja hanya sebagian dari faktor yang mempengaruhi kinerja, dan perlu dipadukan dengan aspek lain untuk hasil yang optimal

Tabel 3 Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai

No	Pernyataan Kinerja Pegawai (Y)	Skala Likert					
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	Total
1	Apakah Anda merasa sulit menyelesaikan pekerjaan tepat waktu saat beban kerja meningkat?	1	6	12	20	23	62
2	Apakah Anda sering kehilangan motivasi kerja karena merasa hasil kerja Anda kurang dihargai?	0	7	18	22	15	62
3	Apakah Anda pernah menunda tugas karena merasa jenuh atau tidak bersemangat?	0	8	26	21	7	62
4	Apakah Anda lebih sering menunggu instruksi daripada mengambil inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan?	3	11	24	20	4	62
5	Apakah tekanan dari atasan pernah membuat kualitas kerja Anda menurun?	9	17	19	9	8	62
6	Apakah Anda sering merasa ragu terhadap hasil kerja sebelum diserahkan?	5	17	14	16	10	62
7	Apakah Anda merasa hasil kerja Anda belum mencerminkan upaya maksimal yang Anda berikan?	0	3	26	19	14	62
8	Apakah Anda pernah harus mengulang pekerjaan karena kesalahan atau ketidaktepatan Anda sendiri?	14	27	15	6	0	62
9	Apakah Anda merasa tidak selalu bekerja sesuai dengan kemampuan dan potensi yang Anda miliki?	0	11	15	17	19	62
10	Apakah Anda yakin dapat bekerja lebih baik jika lingkungan kerja lebih mendukung?	27	20	14	1	0	62

Sumber : Peneliti (2025)

Berdasarkan data pada Tabel 3, dapat disimpulkan bahwa persepsi responden mengenai kinerja mereka menunjukkan adanya tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas. Hal ini terlihat dari distribusi jawaban yang lebih bervariasi dibandingkan pada tabel sebelumnya, dengan cukup banyak responden memilih kategori “Netral”, “Tidak Setuju”, dan bahkan “Sangat Tidak Setuju” terhadap beberapa pernyataan negatif terkait kinerja. Pernyataan “Apakah Anda yakin dapat bekerja lebih baik jika lingkungan kerja lebih mendukung?” memperoleh tanggapan paling positif, dengan 27 responden menjawab “Sangat Setuju” dan 20 “Setuju”, menunjukkan kepercayaan diri yang tinggi jika didukung lingkungan yang kondusif. Sebaliknya, pernyataan seperti “Apakah Anda sering kehilangan motivasi kerja karena merasa hasil kerja Anda kurang dihargai?” dan “Apakah Anda pernah menunda tugas karena merasa jenuh atau tidak bersemangat?” menunjukkan bahwa motivasi dan kejenuhan masih menjadi masalah. Secara keseluruhan, meskipun ada tantangan internal dan eksternal, sebagian besar responden tetap memiliki semangat untuk meningkatkan kinerja, terutama bila didukung oleh lingkungan kerja yang lebih baik.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas memperlihatkan seberapa jauh efektif alat pengukur dapat menilai sesuatu dengan cara membandingkan skor dari setiap pernyataan dengan skor keseluruhan individu. Uji validitas digunakan dengan SPSS 25 untuk menetapkan validitas data dengan menilai perbedaan nilai r hitung dengan nilai r tabel ($df = n-2$), dengan sig 0,05. Dengan demikian, uji validitas ini memastikan bahwa setiap item pertanyaan dalam kuesioner secara statistik berkorelasi cukup kuat dengan keseluruhan skor dan efektif untuk mengukur variabel kedisiplinan (X1), lingkungan kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y). Hal ini menjaga kualitas data agar hasil penelitian menjadi lebih akurat dan dapat dipercaya.

Untuk dasar pengambilan keputusan ini menentukan validitas dilakukan dengan membandingkan angka r hitung dengan r Tabel.

1. Variabel dapat dinyatakan valid, bila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ dengan signifikan 0,05 maka item-item pernyataan dapat disebut valid
2. Sebaliknya variabel dapat dinyatakan tidak valid, bila $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka item-item pernyataan dapat disebut tidak valid

Angka r tabel dengan jumlah responden berjumlah 62 karyawan pada tingkat signifikansi 0,05 dan r tabel 0,250. Dengan ini hasil analisis uji validitas kedisiplinan (X1), lingkungan kerja (X2), kinerja pegawai (Y) ditampilkan pada tabel IV.8.

Tabel 4 Output Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kedisiplinan	P1	0.581	0.250	Valid
	P2	0.542	0.250	Valid
	P3	0.511	0.250	Valid
	P4	0.512	0.250	Valid
	P5	0.502	0.250	Valid
	P6	0.529	0.250	Valid
	P7	0.503	0.250	Valid
	P8	0.549	0.250	Valid
	P9	0.520	0.250	Valid
	P10	0.504	0.250	Valid
Lingkungan Kerja	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
	P1	0.519	0.250	Valid
	P2	0.545	0.250	Valid
	P3	0.525	0.250	Valid
	P4	0.530	0.250	Valid
	P5	0.522	0.250	Valid
	P6	0.525	0.250	Valid

	P7	0.506	0.250	Valid
	P8	0.515	0.250	Valid
	P9	0.527	0.250	Valid
	P10	0.669	0.250	Valid
Kinerja Pegawai	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
	P1	0.584	0.250	Valid
	P2	0.615	0.250	Valid
	P3	0.531	0.250	Valid
	P4	0.556	0.250	Valid
	P5	0.520	0.250	Valid
	P6	0.528	0.250	Valid
	P7	0.572	0.250	Valid
	P8	0.545	0.250	Valid
	P9	0.551	0.250	Valid
	P10	0.574	0.250	Valid

Sumber : Peneliti (2025)

Berdasarkan dari analisis uji validitas menggunakan pearson correlation pada tabel IV.8, terdapat 30 butir pernyataan yang dapat diketahui bahwa seluruh item nilai pearson correlation berada di atas angka 0,250 yang merupakan rtabel pada hal tersebut ialah semua item pernyataan pada variabel kedisiplinan, lingkungan kerja serta kinerja pegawai sudah valid.

Uji Reabilitas

Menurut (Siti Mardiyanti La Sidi, 2021) uji reabilitas dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,7. Berikut hasil perhitungan untuk reabilitas per variabel :

1. Kedisiplinan

Tabel 5 Reabilitas Kedisiplinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.704	10

Sumber : Peneliti (2025)

Uji realibilitas untuk variabel kompensasi dapat dikatakan reliabel dikarenakan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,704 lebih besar dari 0,7.

2. Lingkungan Kerja

Tabel 6 Reabilitas Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.724	10

Sumber : Peneliti (2025)

Uji realibilitas untuk variabel kompensasi dapat dikatakan reliabel dikarenakan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,724 lebih besar dari 0,7.

3. Kinerja Pegawai

Tabel 7 Reabilitas Kinerja Pegawai

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.745	10

Sumber : Peneliti (2025)

Uji realibilitas untuk variabel kompensasi dapat dikatakan reliabel dikarenakan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,746 lebih besar dari 0,7.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan suatu persyaratan statistik yang perlu dilaksanakan pada analisis regresi linier (terutama regresi linier berganda). Model regresi ini tidak boleh berbeda dari uji asumsi klasik dengan tujuan persamaan regresi diperoleh mempunyai akurasi dalam konsisten, obyektif dan perkiraan.

Uji Normalitas

Output uji normalitas dilaksanakan peneliti memakai metode One Sample Kolmogorov-Smirnov. Sebagai kriteria penentu keputusan dari analisis normalitas ini ialah, jika output yang dihasilkan bernilai signifikan $> 0,05$, mampu diputuskan data berdistribusi normal. Bilamana output pengujian menghasilkan skor signifikan $< 0,05$ artinya data tidak berdistribusi normal. Dengan ini analisis normalitas data diraih peneliti yaitu:

Tabel 8 Output Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.47961615
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.083
	Negative	-.081
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber : Peneliti (2025)

Berdasarkan data pada tabel 8, didapatkan output skor Asymp. Sig. (2-tailed) dari uji normalitas sebesar $0,200 > 0,05$ berarti residual model regresi berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas tercapai.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mendeteksi adanya korelasi tinggi antar variabel independen dalam regresi linier. Jika terjadi multikolinearitas, hasil regresi bisa menjadi tidak stabil dan sulit diinterpretasikan. Uji ini dilakukan dengan melihat nilai VIF (< 10) dan Tolerance ($> 0,1$) sebagai indikator tidak adanya multikolinearitas. Berikut output analisis uji multikolinearitas.

Tabel 9 Output Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	42.214	13.492		3.129	.003	
	Kedisiplinan	-.053	.214	-.032	-.246	.806	.967 1.034
	Lingkungan Kerja	-.275	.195	-.184	-1.411	.164	.967 1.034

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas, untuk variabel dapat disimpulkan variabel independen dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas dikarenakan nilai VIF yang ditemui $1,034 < 10$ dan nilai tolerance yang di peroleh $0,967 > 0,10$.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan guna mengetahui apakah penyebaran residual dalam model regresi bersifat konstan atau berubah-ubah pada berbagai tingkat variabel independen. Dalam penelitian

ini, uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan metode Glejser, dengan kriteria bahwa nilai signifikansi (Sig.) > 0,05 menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas. Berikut output dari penelitian ini.

Tabel I0 Output Uji Heteroskedastisitas A

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.460	7.062		2.189	.033
	Kedisiplinan	-.017	.112	-.019	-.148	.883
	Lingkungan Kerja	-.239	.102	-.297	-2.348	.022

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Peneliti (2025).

Pada tahap awal, uji Glejser menunjukkan bahwa variabel Kedisiplinan (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,883 (> 0,05) sehingga tidak terdapat heteroskedastisitas, sedangkan variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,022 (< 0,05), yang mengindikasikan adanya gejala heteroskedastisitas.

Tabel I1 Output Uji Heteroskedastisitas B

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.361	.965		1.410	.164
	LN _{X1}	-.032	.175	-.024	-.183	.856
	LN _{X2}	-.288	.158	-.235	-1.823	.073

a. Dependent Variable: AbsRes2

Sumber : Peneliti (2025)

Untuk mengatasi hal tersebut, penulis melakukan transformasi LN terhadap kedua variabel independen menjadi LN_{X1} dan LN_{X2}. Setelah transformasi, uji Glejser kembali dilakukan. Hasilnya menunjukkan bahwa nilai signifikansi LN_{X1} sejumlah 0,856 dan LN_{X2} sejumlah 0,073, keduanya lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, setelah dilakukan transformasi logaritma, gejala heteroskedastisitas tidak lagi ditemukan dalam model regresi. Hal ini menunjukkan bahwa model telah memenuhi asumsi homoskedastisitas dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel I2 Output Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.475	1.750		2.557	.013
	Kedisiplinan	.018	.318	.007	.056	.956
	Lingkungan Kerja	-.325	.286	-.149	-1.136	.261

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Peneliti (2025)

Berlandaskan output pada tabel IV.16, data yang digunakan merupakan data setelah transform dan diraih skor konstanta (a) 4.475 nilai B1 atau koefisien regresi positif variabel Kedisiplinan (X1) sebesar 0,018 dengan nilai signifikansi 0,956 serta Lingkungan Kerja (X2) sebesar -0,325 dengan nilai signifikansi 0,261. Hal ini menunjukkan bahwa arah hubungan variabel kedisiplinan terhadap kinerja pegawai adalah positif, artinya setiap peningkatan kedisiplinan akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. Sementara itu, arah hubungan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah negatif, yang berarti peningkatan pada lingkungan kerja justru akan menurunkan kinerja pegawai. Namun demikian, kedua hubungan tersebut tidak signifikan secara statistik (Sig. > 0,05). Dengan kata lain, baik kedisiplinan maupun lingkungan kerja tidak berpengaruh secara nyata atau signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini.

$$Y = 4,475 + 0,018X_1 - 0,325X_2,$$

Berdasarkan tabel di atas dapat diambil kesimpulan ialah:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 4,475 menunjukkan bahwa apabila variabel (X_1) dan (X_2) bernilai 0, maka (Y) diperkirakan sebesar 4,475 satuan. Nilai ini merepresentasikan tingkat dasar kinerja pegawai tanpa pengaruh dari kedua variabel independen.
2. Koefisien regresi untuk variabel Kedisiplinan (X_1) sebesar 0,018 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada Kedisiplinan akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,018 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Namun, nilai signifikansi sebesar 0,956 ($> 0,05$) menunjukkan bahwa pengaruh ini tidak signifikan secara statistik, sehingga tidak dapat disimpulkan bahwa Kedisiplinan memiliki pengaruh nyata terhadap Kinerja Pegawai.
3. Koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar -0,325 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada Lingkungan Kerja justru menurunkan Kinerja Pegawai sebesar 0,325 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai signifikansi sebesar 0,261 ($> 0,05$) juga menunjukkan bahwa pengaruh ini tidak signifikan secara statistik.

Meskipun arah hubungan Kedisiplinan bersifat positif dan Lingkungan Kerja bersifat negatif terhadap Kinerja Pegawai, keduanya tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial. Artinya, dalam model ini tidak memiliki pengaruh yang nyata dari X_1 maupun X_2 terhadap Y.

Pengujian Hipotesis

Dengan pengujian hipotesis yang tepat, penelitian dapat memberikan bukti empiris tentang hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel tersebut sehingga rekomendasi yang diberikan akan lebih kuat dan terukur secara ilmiah guna menentukan adakah variabel independent memiliki dampak terhadap variable dependen, baik secara individual maupun berbarengan.

Pengujian ini tidak hanya memastikan validitas hubungan antar variabel, tetapi juga memberikan dasar kuat bagi pengambilan keputusan manajerial dan implementasi kebijakan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, hasil penelitian menjadi lebih kredibel dan dapat digunakan sebagai acuan dalam perbaikan organisasi secara nyata dan terukur. maka dilakukan uji t dan uji f yakni:

Uji T

Analisis uji t dilaksanakan guna bermaksud menyelidiki hubungan serta pengaruh signifikan atau tidak dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah. Analisis t dilaksanakan memakai batas kesalahan 0,05 serta berpedoman pada tabel distribusi t. Nilai t tabel dengan kuantitas sampel berjumlah 62 ($N=62$) dengan taraf sign 0,05 pengujian dua arah serta dengan jumlah 2 variabel bebas serta 1 variabel terikat ($k=2$), maka didapatkan t tabel sebesar 2,00100. Dapat dituliskan rumus mencari nilai t tabel distribusi t serta dasar pengambilan keputusan uji t ialah:

$$t \text{ tabel} = (a:2 ; n-k-1)$$

$$a = 5\% = (0,05:2 ; 62-2-1)$$

$$= 0,025 ; 59$$

$$t \text{ tabel} = 2,00100$$

1. Nilai t hitung $>$ t tabel atau signifikan $< 0,05$ H_0 ditolak serta H_1 diterima yang berarti bahwa variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.
2. Nilai t hitung $<$ t tabel atau signifikan $> 0,05$ H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti bahwa variabel independent tidak mempengaruhi variabel dependent secara signifikan. Berikut output analisis t penelitian ini yakni:

Tabel I3 Output Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.475	1.750		2.557	.013
	Kedisiplinan	.018	.318	.007	.056	.956
	Lingkungan Kerja	-.325	.286	-.149	-1.136	.261

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Peneliti (2025)

Berdasarkan output pada Tabel I3, diketahui bahwa variabel Kedisiplinan (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 0,056, yang lebih kecil dari t tabel sebesar 2,00100 ($t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$). Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,956, lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 ($\text{sig} > 0,05$). Dengan demikian, dapat

disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai.

Selanjutnya, variabel Lingkungan Kerja (X_2) menunjukkan nilai t hitung sebesar -1,136, juga lebih kecil dari t tabel 2,00100, serta nilai signifikansi sebesar 0,261, yang lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, H_0 diterima dan H_2 ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Dengan demikian, berdasarkan uji t secara parsial, baik variabel Kedisiplinan maupun Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara individual.

Uji F

Uji f menunjukkan apakah variabel bebas secara bersamaan (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, yakni kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat kinerja pegawai. Nilai f tabel dengan kuantitas sampel berjumlah 62 ($N=62$) dengan jumlah 2 variabel bebas, 1 variabel terikat ($k=2$) serta α 0,05 pengujian dua arah, sehingga mampu memperoleh nilai f tabel bernilai 3,15. Untuk mencari nilai f tabel serta dasar pengambilan keputusan uji f seperti:

$$f \text{ tabel} = (n-k-1)$$

$$= 62-2-1$$

$$= 59$$

$$f \text{ tabel} = 3,15$$

1. Nilai f hitung $> f$ tabel atau signifikan $< 0,05$ H_0 ditolak, H_1 diterima yang berarti yakni variabel bebas secara berberangan mempengaruhi variabel terikat secara signifikan.
2. Nilai f hitung $< f$ tabel atau signifikan $< 0,05$ H_0 ditolak, H_1 diterima yang berarti yakni variabel bebas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen secara bersamaan.

Tabel 14 Output Uji f (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.055	2	.027	.683	.509 ^b
	Residual	2.360	59	.040		
	Total	2.415	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kedisiplinan

Sumber : Peneliti (2025)

Berdasarkan output tabel I4 nilai F hitung sebesar 0,683 lebih kecil dari F tabel sebesar 3,15 serta nilai signifikansi sebesar 0,509 lebih besar dari 0,05 ($0,509 > 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_3 ditolak, yang berarti bahwa secara simultan variabel kedisiplinan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai pada Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban Jakarta. Dengan demikian, tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara kedua variabel bebas terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dilakukan untuk bermaksud memperkirakan besaran kemampuan variable independent dalam menjelaskan variable dependent. Untuk mengambil kriteria yang dipakai yaitu apabila besar skor koefisien determinasi mendekati angka 1, artinya variabel independent hampir sempurna dalam menerangkan informasi untuk memprediksi variabel terikat. Maka output uji koefisien determinasi sebagai berikut.

Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 15 Output Uji Koefisien Determinasi Parsial X_1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.062 ^a	.004	-.013	.11296

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan

Sumber: Peneliti (2025)

Berdasarkan data pada tabel di atas, diketahui nilai R Square sebesar 0,004 atau 0,4% yang mana menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan (X_1) mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,004 atau 0,4%. Kedisiplinan pegawai di LPSK Jakarta merupakan salah satu faktor utama dalam menjaga profesionalitas dan efektivitas pelayanan terhadap pemberian hak-hak kepada saksi dan korban. Berdasarkan dari data tersebut dan penulis temui, pegawai dan pimpinan LPSK memiliki kepatuhan

terhadap aturan, tata tertib, bertanggung jawab atas tugas dan peran, berkomitmen terhadap etika kerja yaitu tercermin dari sikap integritas, tidak menyalahgunakan wewenang, serta menjaga kerahasiaan informasi saksi dan korban.

Tabel 16 Output Uji Koefisien Determinasi Parsial X2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.266 ^a	.071	.055	.10909

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: Peneliti (2025)

Berdasarkan data pada tabel di atas, diketahui nilai R Square sebesar 0,071 atau 7,1% yang mana menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,071 atau 7,1%. Kondisi lingkungan kerja di Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban Jakarta berdasarkan penulis temui, kondisinya bisa dikatakan sangat baik, seperti yang tersedia fasilitas sudah memadai contohnya dari alat tulis kantor, parkir, meja kerja baru, kelola tata ruang yang baik, sistem keamanan lingkungan kantor yang ketat, hubungan antar pegawai terjalin sangat baik, saling merangkul.

Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 17 Output Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.267 ^a	.071	.040	.11000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kedisiplinan

Sumber: Peneliti (2025)

Berdasarkan data pada tabel di atas, diketahui nilai R Square sebesar 0,071 atau 7,1% yang mana menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan (X1) serta lingkungan kerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,071 atau 7,1%. Kedisiplinan pegawai di LPSK Jakarta merupakan salah satu faktor utama dalam menjaga profesionalitas dan efektivitas pelayanan terhadap pemberian hak-hak kepada saksi dan korban. Berdasarkan dari data tersebut dan penulis temui, pegawai dan pimpinan LPSK memiliki kepatuhan terhadap aturan, tata tertib, bertanggung jawab atas tugas dan peran, berkomitmen terhadap etika kerja yaitu tercermin dari sikap integritas, tidak menyalahgunakan wewenang, serta menjaga kerahasiaan informasi saksi dan korban. Kondisi lingkungan kerja di Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban Jakarta berdasarkan penulis temui, kondisinya bisa dikatakan sangat baik, seperti yang tersedia fasilitas sudah memadai contohnya dari alat tulis kantor, parkir, meja kerja baru, kelola tata ruang yang baik, sistem keamanan lingkungan kantor yang ketat, hubungan antar pegawai terjalin sangat baik, saling merangkul.

PEMBAHASAN

Kinerja pegawai tidak terlepas dari pengaruh berbagai faktor yang dapat meningkatkan atau menurunkan efektivitas kerja seseorang. Dalam penelitian ini, dua faktor yang diteliti adalah kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja. Pembahasan terhadap hasil penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti mengenai ada atau tidaknya pengaruh dari kedua variabel tersebut terhadap kinerja pegawai Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban Jakarta, baik secara parsial maupun simultan.

Pengaruh Pengaruh Kedisiplinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh menggunakan aplikasi SPSS 25, menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 0,056, yang lebih kecil dibandingkan t tabel sebesar 2,001, serta nilai signifikansi sebesar 0,956, yang lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak. Oleh karena itu, hipotesis pertama tidak dapat diterima.

Hal ini disebabkan kedisiplinan pegawai di Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban Jakarta bisa dikatakan sudah baik, berdasarkan dari data tersebut dan penulis temui lebih dalam, pegawai dan para pimpinan, memiliki kepatuhan terhadap aturan, tata tertib, bertanggung jawab atas tugas dan peran, berkomitmen terhadap etika kerja yaitu tercermin dari sikap integritas, tidak menyalahgunakan wewenang, serta menjaga kerahasiaan informasi saksi dan korban.

Meskipun demikian, temuan ini tidak serta-merta menunjukkan bahwa kedisiplinan tidak penting, namun lebih menunjukkan bahwa dalam konteks penelitian ini, tingkat kedisiplinan pegawai cenderung

seragam atau sudah berada dalam kategori tinggi, sebagaimana ditunjukkan dalam hasil deskriptif. Oleh karena itu, variabilitasnya yang rendah membuat pengaruhnya terhadap kinerja tidak terdeteksi secara signifikan.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh menggunakan aplikasi SPSS 25, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai koefisien sebesar - 0,325 dengan nilai signifikansi 0,261. Arah hubungan yang negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi penilaian terhadap lingkungan kerja, justru kinerja pegawai cenderung menurun, namun hubungan ini juga tidak signifikan secara statistik karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

Secara teoritis, lingkungan kerja yang kondusif semestinya meningkatkan kinerja pegawai. Namun dalam konteks penelitian ini, penulis menemukan hasil yang menunjukkan bahwa meskipun pegawai merasa puas dan nyaman dengan lingkungan kerja yang ada, hal tersebut tidak otomatis meningkatkan kinerja mereka secara langsung. Hasil deskriptif menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai lingkungan kerja mereka sangat baik (bersih, nyaman, aman, dan harmonis). Kondisi lingkungan kerja yang relatif merata dan sudah optimal tersebut membuat variasi data menjadi minim, sehingga pengaruhnya terhadap perbedaan kinerja antar pegawai menjadi tidak terlihat secara signifikan.

Pengaruh X1 dan X2 terhadap Y

Hasil uji F menunjukkan bahwa kedisiplinan dan lingkungan kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dari nilai F hitung sebesar 0,683, lebih kecil dari F tabel 3,15, serta nilai signifikansi sebesar 0,509, yang lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_3 ditolak. Sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kedisiplinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai tidak dapat diterima.

Tidak signifikannya hasil pada penelitian ini dapat diakibatkan oleh tingginya keseragaman persepsi responden terhadap kedua variabel bebas, sehingga variasi kinerja lebih mungkin dipengaruhi oleh variabel lain. Meskipun secara teoritis kedisiplinan dan lingkungan kerja merupakan elemen penting dalam mendukung performa pegawai, hasil ini menunjukkan bahwa dalam konteks Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban Jakarta, kedua variabel tersebut belum mampu menjelaskan secara signifikan perbedaan kinerja antarpegawai. Hal ini juga menjadi bukti bahwa dalam organisasi yang sudah mapan dan memiliki sistem kerja yang stabil, pengaruh dari variabel struktural seperti kedisiplinan dan lingkungan kerja mungkin tidak lagi terlalu mencolok terhadap perubahan performa kerja. Oleh karena itu, ke depan disarankan agar penelitian memperluas cakupan variabel untuk mendapatkan pemahaman yang lebih menyeluruh.

Implikasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan memberikan gambaran mengenai pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban Jakarta. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dan tolak ukur bagi instansi dalam menyusun strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih tepat sasaran.

Meskipun hasil menunjukkan bahwa kedisiplinan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, bukan berarti kedua aspek ini tidak penting. Disiplin tetap perlu dijaga melalui penegakan aturan dan pemberian tanggung jawab yang jelas kepada pegawai. Pegawai yang disiplin akan menjaga integritas dan profesionalisme kerja. Sedangkan untuk lingkungan kerja, penting bagi instansi untuk tetap mempertahankan suasana kerja yang kondusif, bersih, aman, dan mendukung secara psikologis.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai "Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban Jakarta", maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial. Hasil analisis uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel kedisiplinan lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai secara individu.
2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial. Berdasarkan hasil uji t, nilai signifikansi lingkungan kerja juga lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial.
3. Kedisiplinan dan lingkungan kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F menunjukkan bahwa kedua variabel independen, yaitu kedisiplinan dan lingkungan kerja, secara bersama-sama tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban Jakarta.

4. Meskipun secara statistik tidak ditemukan pengaruh yang signifikan, hal ini bukan berarti bahwa kedisiplinan dan lingkungan kerja tidak penting. Kedua faktor tersebut tetap perlu diperhatikan sebagai bagian dari pengelolaan sumber daya manusia yang efektif.

SARAN

Berlandaskan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, maka saran-saran yang dapat disampaikan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis
 - a. Melalui penelitian ini penulis berharap dapat terus mengembangkan pengetahuan dan wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.
 - b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pembelajaran dan pengalaman untuk melakukan penelitian lanjutan dengan topik yang lebih luas dan mendalam.
 - c. Penulis juga disarankan untuk memperdalam kemampuan analisis data serta penggunaan metode penelitian yang lebih bervariasi agar hasil penelitian di masa mendatang semakin akurat dan bermanfaat.
2. Bagi Intansi
 - a. Disarankan agar tetap menjaga dan meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai melalui sosialisasi, pengawasan, dan pemberian sanksi atau penghargaan yang konsisten.
 - b. Lingkungan kerja yang kondusif perlu terus dipelihara dan dievaluasi secara berkala, baik dari sisi fisik, kenyamanan, maupun hubungan antarpegawai, agar tetap mendukung efektivitas kerja.
 - c. Meskipun hasil penelitian ini menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan, manajemen tetap perlu mempertimbangkan aspek kedisiplinan dan lingkungan kerja dalam kebijakan pengelolaan sumber daya manusia, karena kedua aspek ini memiliki nilai strategis dalam menciptakan budaya kerja yang positif.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Penelitian mendatang diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang relevan agar memperoleh gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.
 - b. Proses pengumpulan data sebaiknya dilakukan dalam jangka waktu yang lebih panjang, agar responden memiliki waktu yang cukup untuk memahami dan menjawab pertanyaan kuesioner secara lebih maksimal.
 - c. Diharapkan hasil penelitian selanjutnya dapat memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan teori manajemen sumber daya manusia dan menjadi referensi bagi lembaga pemerintah maupun swasta dalam meningkatkan kinerja pegawai.
 - d. Selain menggunakan kuesioner, peneliti disarankan melakukan wawancara langsung dengan responden untuk mendapatkan data yang lebih kaya dan kontekstual mengenai kondisi lingkungan kerja dan perilaku kedisiplinan di instansi.
 - e. Untuk peneliti selanjutnya, agar jumlah sampel pada penelitian selanjutnya lebih banyak dan lebih beragam, sehingga tingkat akurasi dan generalisasi hasil penelitian menjadi lebih kuat.

REFERENSI

- Anoraga, P. (2020). *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi)*. Rineka Cipta.
- Budiasa, I. . (2021). *Manajemen Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. Udayana University Press.
- Hafni. (2021). *Statistik Untuk Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Bumi Aksara.
- Handayani, S. & Ririn, N. (2020). *Metodologi Penelitian Mahasiswa*. Mitra Wacana Media.
- Hanifah, S., Soraya, I., & Kurjum, M. (2025). *Optimalisasi Media Video Animasi dalam Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Untuk Meningkatkan Pemahaman Siswa*. 10, 1600–1608.
- Hartawan, A., Mafra, N. U., & Heryati, H. (2021). Pengaruh Budaya Kerja dan Kemampuan Terhadap Komitmen Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang. *Jurnal Manajemen Dan Investasi (MANIVESTASI)*, 3(2), 146–155.
- Hasibuan, M. S. . (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara.
- Hotmaulina, S. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14.
- Mangkunegara, A. A. A. . (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja.
- Marlius, D., & Pebrina, I. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kencana Sawit Indonesia. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 1218–1238.
- Masiaga, N. R., Worang, F. G., & Mandagie, Y. (2022). Analysis of the

- Effect of Security and Trust on Customer Satisfaction in Manado City Who Shops Online At Lazada.Com. *Jurnal EMBA*, 10(2), 900–910.
- Murjani, B. (2022). *Metodologi Penelitian Pendidikan: Teori dan Praktik*. Deepublish.
- Nursyifa, P., Syalasya, T., & Julvina, V. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas SDM, Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi, Dan Manajemen*, 1(2), 48–59.
- Oktaviano, D. (2022). *Metodologi Penelitian: Panduan Praktis Bagi Mahasiswa*. Prenada Media.
- Putra, D. A. (2024). PENGARUH KEPEMIMPINAN, PELATIHAN, DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA GURU SMA MUHAMMADIYAH 3 SURABAYA.
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1), 370–386.
- Rizki, A. R. (2022). *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Pustaka Setia.
- Rumbiak, G. C. L., Rante, Y., & Wanma, J. (2022). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 7–12.
- Sudibyo, A. (2022). *Manajemen Lingkungan Kerja Dalam Organisasi Modern*. Deepublish.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Edisi Terbaru)*. Alfabeta.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Kencana.
- Suwanto, S., Nurjaya, N., Sunarsi, D., Rozi, A., & Affandi, A. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pt Adicipta Boga Intiprima Jakarta Pusat. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 1(3), 222–229.
- Wahyudin, M. (2022). *Statistik dan Metodologi Penelitian Sosial*. Literasi Nusantara.
- Warongan, B. U., Dotulong, L. O., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*, 10(1), 963–972.
- Wibowo. (2021). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.
- Yusup, M. (2021). *Manajemen Kinerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.