

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA
KABUPATEN SUKOHARJO**

Sunaring Asriani¹, Ahmad Husin², Agus Triatmono³

¹²³STIE Wijaya Mulya Surakarta

Email : naring.asri76@gmail.com

Abstract

The effect of work environment, organizational culture, and work discipline on the performance of the police unit of sukoharjo district. This research was conducted at Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sukoharjo. The place was chosen because there was a problem there, namely that not all employees had good performance. In addition, in that place, researchers can gain access to find research data. The population in this study were all employees of the Civil Service Police Unit of Sukoharjo Regency, totaling 84 people. The sampling technique used in this study was the nonprobability sampling technique. Therefore, the population in this study was relatively small, namely 84 people, the entire population was used as a sample (saturated sampling). The sample in this study was taken from the target population of 84 people. The method used to obtain data used questionnaires and documentation. The data analysis tool used SPSS.

Keywords : *Work Environment, Organizational Culture, Work Discipline, Performance*

1. PENDAHULUAN

Organisasi secara garis besar merupakan suatu proses sistem yang terdiri dari faktor eksternal dan internal yang berhubungan atau berinteraksi satu sama lain, serta saling mempengaruhi, sehingga menjadikan satu kesatuan yang terarah dalam mencapai tujuan utama organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para anggotanya, sehingga organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja dari para anggotanya. Kinerja pegawai yang tinggi akan mendukung produktivitas suatu organisasi, sehingga sudah seharusnya pimpinan organisasi senantiasa memperhatikan peningkatan kinerja anggotanya demi kemajuan organisasi. Seorang manajer tidak bisa menyelesaikan semua pekerjaan sendirian, tetapi memerlukan bantuan dan kerjasama dari karyawan. Organisasi sektor publik telah menjadi fokus perhatian pada setiap kalangan khususnya masyarakat saat ini, terutama sejak timbulnya iklim yang lebih demokratis dalam sektor publik. Masyarakat mulai mempertanyakan nilai yang mereka peroleh atas pelayanan yang dilakukan oleh sektor publik. Sekarang ini, organisasi sektor publik dituntut membangun kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan sektor publik. Organisasi sektor publik harus bisa membangun dan menaikkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan organisasi sektor publik tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satu faktor penting merupakan sumber daya manusia karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan taraf perencanaan sampai menggunakan penilaian yang bisa memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi.

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Sukoharjo merupakan perangkat pemerintah Kabupaten Sukoharjo yang mempunyai tugas pokok yaitu menegakan Perda dan Perkada, menyelenggarakan ketertiban umum dan ketenteraman, dan menyelenggarakan perlindungan masyarakat. Memenuhi harapan masyarakat atas upaya perlindungan dan ketertiban merupakan tantangan tersendiri bagi kelembagaan, khususnya Satpol PP itu sendiri. Selain itu, diperlukan pegawai yang memiliki kinerja yang baik dalam memenuhi tugas pokok

dan fungsinya. Kinerja pegawai erat kaitannya dengan cara bagaimana lingkungan kerja. Lingkungan kerja memainkan peran krusial dalam sebuah organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif, inklusif, dan memberikan dukungan dapat memotivasi karyawan untuk berkinerja optimal. Selain itu, lingkungan kerja yang menyediakan peluang pengembangan, pelatihan, dan komunikasi yang terbuka akan membantu meningkatkan loyalitas karyawan dan produktivitas mereka. Oleh karena itu, penting bagi sebuah organisasi untuk memberikan perhatian yang cukup terhadap lingkungan kerja yang dapat memberdayakan pegawai dalam rangka peningkatan kinerjanya (Santoso dkk., 2024).

Sebagai upaya peningkatan kinerja, organisasi perlu mengembangkan budaya organisasi yang ada. Budaya organisasi yang kuat akan menumbuhkan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri pegawai, sehingga mampu memotivasi untuk menampilkan kinerja yang paling memuaskan mencapai tujuan yang lebih baik dan pada gilirannya akan memotivasi seluruh anggotanya untuk meningkatkan kinerja. Budaya kerja yang kuat diyakini dapat menjadi peningkatan kinerja dalam hal ini pengembangan budaya kerja menjadi fokus internal yang sangat penting karena budaya kerja merupakan esensi filosofi untuk mencapai sukses, yaitu dengan adanya penciptaan nilai-nilai yang memberikan pengarahan umum dan petunjuk perilaku bagi semua komponen organisasi dari atasan hingga level paling bawah dalam organisasi (Adila dan Aribowo, 2023). Kedisiplinan pegawai mulai dari pimpinan hingga pegawai yang paling rendah akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Oleh sebab itu, penegakan disiplin pegawai perlu mendapat perhatian oleh pimpinan. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap pegawai. Kesadaran pegawai diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di instansi. Selain itu, instansi sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami, dan berlaku bagi semua pegawai (Hasibuan, 2021).

Penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya diantaranya: (1) Armansyah (2024) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT HPA Tanjungpinang”, membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) Tarmizi dkk (2024) dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. XYZ”, membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. XYZ, (3) Permana dkk (2023) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Harris Riverview Kuta”, membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Hotel Harris Riverview Kuta. Penelitian (Abdullah dan Husin (2025) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Politeknik Kesehatan Kemenkes Surakarta”, membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Politeknik Kesehatan Surakarta.

Berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian yang akan dilakukan ini meneliti pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja organisasi sektor publik secara

parsial dan simultan. Penelitian sebelumnya meneliti pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja karyawan sektor swasta. Selain itu, walaupun sama-sama meneliti kinerja, tetapi penelitian sebelumnya hanya menggunakan satu variabel bebas dan satu variabel terikat, sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas dengan satu variabel terikat. Berdasarkan hasil pengamatan awal di Satpol PP Kabupaten Sukoharjo, diketahui bahwa lingkungan kerja fisik di Satpol PP telah terlihat bersih, dengan ruangan kerja yang nyaman, pencahayaan cukup baik, sirkulasi udara cukup karena didukung dengan AC, dan jauh dari kebisingan, sedangkan lingkungan kerja nonfisik diketahui hubungan kerja antara pegawai, hubungan atasan, dan bawahan terjalin dengan baik. Kantor Satpol PP telah menetapkan berbagai peraturan dan telah terbentuk nilai-nilai kerja yang baik, yang ditunjukkan dengan sikap pegawai yang terbuka dan bersikap ramah dalam memberikan pelayanan. Demikian halnya dengan disiplin kerja pegawai Satpol PP selalu diawasi dengan ketat. Namun, berdasarkan hasil penilaian kinerja pegawai yang dilakukan pada akhir tahun, diketahui masih ada beberapa pegawai Satpol PP yang kinerjanya masih kurang.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sukoharjo. Tempat tersebut dipilih karena di tempat tersebut terdapat permasalahan, yaitu belum semua pegawai mempunyai kinerja yang baik. Selain itu, di tempat tersebut, peneliti dapat memperoleh akses untuk mencari data penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sukoharjo yang berjumlah 84 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *nonprobability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota populasi (Sugiyono, 2019). Oleh karena jumlah populasi dalam penelitian ini tergolong kecil yaitu 84 orang, maka seluruh populasi dijadikan sampel (*sampling jenuh*). Sampel pada penelitian ini diambil dari jumlah populasi sasaran yaitu 84 orang. Metode yang digunakan untuk memperoleh data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Definisi operasional variabel yang digunakan yaitu Lingkungan kerja (X_1) adalah sesuatu yang berada di sekeliling karyawan dan dapat berpengaruh dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Indikator meliputi: pencahayaan, sirkulasi ruang kerja, tata letak ruang, dekorasi, kebisingan, dan fasilitas. Budaya organisasi (X_2) adalah sebagai kebiasaan yang sudah berlangsung lama yang digunakan dan diterapkan dalam aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para pegawai. Indikator budaya organisasi meliputi: inovasi atau pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan kemandirian. Disiplin Kerja (X_3) adalah keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan agar melakukan semua kegiatan dengan benar atau bekerja sesuai dengan peraturan instansi yang telah ditetapkan. Indikator meliputi: taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan instansi, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dan taat terhadap aturan lainnya. Kinerja pegawai (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator meliputi: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen. Teknik analisis data menggunakan uji normalitas, Uji

Multikoleniaritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji T, Uji F, Uji Koefisien Determinasi (R^2). Alat analisis data menggunakan SPSS.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil Penelitian

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan menentukan apakah data yang diamati terdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dengan menggunakan SPSS. Hasil uji normalitas adalah sebagai berikut.

Tabel 1. *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*

		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,90716876
Most Extreme Differences	Absolute	,57
	Positive	,51
	Negative	-,057
Kolmogorov-Smirnov Z		,57
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data		

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2025

Tabel tersebut menunjukkan bahwa hasil uji normalitas dengan bantuan SPSS diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 atau lebih besar dari 0,05. Hal itu menunjukkan bahwa data terdistribusi normal. Artinya, penyebaran data simetris menyerupai kurva lonceng dengan rata-rata berada di tengah dan sebagian besar data terkumpul di sekitar nilai rata-rata.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Cara untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dilakukan dengan cara meregresikan model analisis dan melakukan uji korelasi antar variabel independen dengan menggunakan *variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance value*. *Output* SPSS hasil uji multikolinearitas terlihat seperti tabel berikut.

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1.	Lingkungan kerja	.744	1,344	tidak terjadi multikolinieritas
2.	Budaya organisasi	.565	1,769	tidak terjadi multikolinieritas
3.	Disiplin kerja	.609	1,641	tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2025

Tabel IV.5 menunjukkan bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai VIF kurang dari 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan. Pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji glejser dengan cara meregres nilai *absolute* residual terhadap variabel independen. Jika $P\text{value} \geq 0,05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan jika $P\text{value} \leq 0,05$, maka terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan bantuan program SPSS. Hasil uji heterokedastisitas seperti tabel berikut.

Tabel 3. Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig	Batas	Keterangan
Lingkungan kerja	0,132	>0,05	Tidak terjadi heterokedastisitas
Budaya organisasi	0,898	>0,05	Tidak terjadi heterokedastisitas
Disiplin kerja	0,106	>0,05	Tidak terjadi heterokedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2025

Tabel IV.6 menunjukkan bahwa nilai probabilitas pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan variabel yang diajukan dalam penelitian tidak melanggar asumsi heterokedastisitas. Artinya, tidak terdapat perbedaan atau kesalahan antara nilai yang diprediksi atau diestimasi dengan nilai sebenarnya dalam model regresi.

3.2. Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Parsial

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas: lingkungan kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap variabel terikat, yaitu kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sukoharjo. *Output* hasil SPSS uji regresi linear berganda terlihat seperti tabel berikut.

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.515	2.830		1.949	.055
X ₁ _lingkungan	.182	.033	.403	5.525	.000
X ₂ _budaya	.293	.093	.264	3.150	.002
X ₃ _disiplin	.413	.096	.347	4.307	.000

Dari hasil uji regresi linier dapat diketahui:

$$\alpha = 5,515$$

$$\beta_1 = 0,182$$

$$\beta_2 = 0,293$$

$$\beta_3 = 0,413$$

Sehingga, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 5,515 + 0,182 X_1 + 0,293 X_2 + 0,413 X_3$$

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah:

- $\alpha = 5,515$, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1), budaya organisasi (X_2), dan disiplin kerja (X_3) tetap atau tidak mengalami perubahan. Dengan demikian, kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sukoharjo (Y) negatif dengan nilai sebesar 5,515.
- $b_1 = 0,182$, menunjukkan koefisien lingkungan kerja (X_1) memberikan nilai positif yang berarti bahwa jika lingkungan kerja (X_1) semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap, maka kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sukoharjo (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,182.
- $b_2 = 0,293$, menunjukkan koefisien budaya organisasi (X_2) memberikan nilai positif yang berarti bahwa jika budaya organisasi (X_2) semakin kuat dengan asumsi variabel lain tetap, maka kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sukoharjo (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,293.
- $b_3 = 0,413$, menunjukkan koefisien disiplin kerja (X_3) memberikan nilai positif yang berarti bahwa jika disiplin kerja (X_3) semakin kuat dengan asumsi variabel lain tetap, maka kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sukoharjo (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,413.

2) Pengaruh Simultan Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikan secara parsial pengaruh variabel independen yang terdiri dari lingkungan kerja (X_1), budaya organisasi (X_2), dan disiplin kerja (X_3) terhadap variabel dependen, yaitu kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sukoharjo (Y). Diperoleh hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS dan diperoleh hasil seperti tabel berikut.

Tabel 5 Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig	Std	Keterangan
Lingkungan kerja	5,525	1,990	.000	$\leq 0,05$	Diterima
Budaya organisasi	3,150	1,990	.002	$\leq 0,05$	Diterima
Disiplin kerja	4,307	1,990	.000	$\leq 0,05$	Diterima

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2025

Berikut perhitungan untuk menguji keberartian koefisien regresi linear secara parsial menggunakan uji T.

- Pengujian signifikansi pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sukoharjo (Y) adalah sebagai berikut.

a) Perumusan Hipotesa

$H_0 : \beta_1 = 0$, artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sukoharjo.

$H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sukoharjo.

1. Menentukan *Level of Significance*

$$\begin{aligned} t_{\text{tabel}} &= \alpha/2 ; n-k-1 \\ &= 0,05/2 ; 84 - 3 - 1 \\ &= 0,25 ; 80 \\ &= 1,990 \end{aligned}$$

2. Nilai t_{hitung}

$$t_{\text{hitung}} = 5,525$$

3. Keputusan

Karena $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($5,525 > 1,990$) dan signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, berarti H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sukoharjo.

Hasil perhitungan SPSS diperoleh $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($5,525 > 1,990$) dan sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, berarti H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sukoharjo. Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sukoharjo tersebut menunjukkan bahwa Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sukoharjo yang memiliki lingkungan kerjanya yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang baik.

B. Pengujian signifikansi pengaruh budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sukoharjo (Y) adalah sebagai berikut.

b) Perumusan Hipotesa

$H_0 : \beta_2 = 0$, artinya budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sukoharjo.

$H_a : \beta_2 \neq 0$, artinya budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sukoharjo.

4. Menentukan *Level of Significance*

$$\begin{aligned} t_{\text{tabel}} &= \alpha/2 ; n-k-1 \\ &= 0,05/2 ; 85 - 3 - 1 \\ &= 0,25 ; 80 \\ &= 1,990 \end{aligned}$$

5. Nilai t_{hitung}

$$t_{\text{hitung}} = 3,150$$

6. Keputusan

Karena $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($3,150 > 1,990$) dan signifikan sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05, berarti H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sukoharjo.

Hasil perhitungan SPSS diperoleh $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($3,150 > 1,990$) dan sig. sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05, berarti H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sukoharjo. Adanya

pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sukoharjo dapat dimaknai bahwa Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sukoharjo yang memiliki budaya organisasi yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang baik.

C. Pengujian signifikansi pengaruh disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sukoharjo (Y) adalah sebagai berikut.

c) Perumusan Hipotesa

$H_0 : \beta_3 = 0$, artinya disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sukoharjo.

$H_a : \beta_3 \neq 0$, artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sukoharjo.

1) Menentukan *Level of Significance*

$$t_{\text{tabel}} = \alpha/2 ; n-k-1$$

$$= 0,05/2 ; 85 - 3 - 1$$

$$= 0,025 ; 80$$

$$= 1,990$$

2) Nilai t_{hitung}

$$t_{\text{hitung}} = 4,307$$

3) Keputusan

Karena $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($4,307 > 1,990$) dan signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, berarti H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sukoharjo.

Hasil perhitungan SPSS diperoleh $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($4,307 > 1,990$) dan sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, berarti H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sukoharjo. Adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sukoharjo dapat dimaknai bahwa Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sukoharjo yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung memiliki kinerja yang tinggi.

b. Pengaruh Simultan Uji F

Untuk menguji kelayakan model regresi, dilakukan *F Test*, yaitu pengujian koefisien regresi secara total, dimana antara β_1 , β_2 , dan β_3 diuji secara bersama-sama. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai hasil uji F hasil pengujian dengan tabel F. Uji F dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen, yaitu lingkungan kerja (X_1), budaya organisasi (X_2), dan disiplin kerja (X_3) terhadap variabel dependen, yaitu kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sukoharjo (Y). Hasil uji F terlihat seperti tabel berikut.

Tabel 6 Hasil Uji F

Model	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.	Std	Keterangan
1	57,461	2,53	0,000	0,05	Model layak

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2025

Adapun langkah-langkah pengujian data tersebut adalah sebagai berikut.

1. Perumusan Hipotesa

Ho : $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$: artinya lingkungan kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sukoharjo.

Ha : $\beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq 0$: artinya lingkungan kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sukoharjo.

2. Dipilih *Level of Signifikansi* $\alpha = 0,05$

$df(\text{degrees of freedom}) = (k ; n-k-1)$

$F_{\text{tabel}} = (\alpha ; k ; n-k-1)$

$F_{\text{tabel}} = (0,05 ; 3 ; 84-3-1)$

$F_{\text{tabel}} = (0,05 ; 3 ; 80) = 2,719$

3. Nilai F_{hitung}

$F_{\text{hitung}} = 57,461$

4. Keputusan

Karena $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($57,461 > 2,719$) dan nilai *signifikan* uji F sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, berarti Ho ditolak, berarti lingkungan kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sukoharjo.

Hasil perhitungan SPSS diperoleh $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ yaitu $57,461 > 2,53$ dan nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 berarti Ho ditolak. Artinya lingkungan kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sukoharjo. Koefisien determinasi sebesar 0,671 (67,1%), artinya kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sukoharjo dipengaruhi oleh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja sebesar 67,1%, sedangkan sisanya sebesar 32,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

Terbuktinya pengaruh simultan motivasi, kompetensi, disiplin, dan komunikasi interpersonal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja mendukung penelitian Wertisari *etal*(2023) yang membuktikan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sukoharjo.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil analisis data dengan bantuan komputer program SPSS Versi 18, maka diperoleh hasil analisis data dalam penelitian ini nilai koefisien determinasi (R^2) sebagai berikut.

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
dimension 1	,826 ^a	,683	,671	1,94260

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2025

Berdasarkan hasil tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai *adjusted R Square* (R^2) dalam penelitian ini sebesar 0,671, sehingga dapat diartikan bahwa variasi variabel independen yang terdiri dari lingkungan kerja (X_1), budaya organisasi (X_2), dan disiplin kerja (X_3) terhadap variabel dependen, yaitu kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sukoharjo (Y) sebesar 67,1%, sedangkan sisanya sebesar 32,9% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

d. Pengaruh Paling Dominan

Berdasarkan nilai koefisien determinasi *r square* lingkungan kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja, dapat menjelaskan kinerja pegawai sebesar 67,1% dan berdasarkan hasil uji *unstandardized Coefficients* (β), variabel lingkungan kerja sebesar 0,182, variabel budaya organisasi sebesar 0,293, dan variabel disiplin kerja sebesar 0,413. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja lebih dominan mempengaruhi kinerja pegawai karena memiliki nilai *unstandardized Coefficients* (β) paling tinggi dibandingkan variabel lainnya.

4. KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda:

- a. Nilai konstanta (Y) sebesar 5,515, artinya jika variabel bebas lingkungan kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja nilainya 0 (nol), maka variabel kinerja akan berada pada angka 5,515.
- b. Nilai koefisien variabel lingkungan kerja (b_1) dari perhitungan regresi linier berganda nilai *coefficients* (beta) = 0,182. Hal ini berarti jika variabel lingkungan kerja meningkat sebesar 0,182, maka akan diikuti peningkatan kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sukoharjo sebesar 0,182.
- c. Nilai koefisien variabel budaya organisasi (b_2) dari perhitungan regresi linier berganda nilai *coefficients* (beta) = 0,293. Hal ini berarti jika variabel budaya organisasi meningkat sebesar 0,293, maka akan diikuti peningkatan kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sukoharjo sebesar 0,293.
- d. Nilai koefisien variabel disiplin kerja (b_3) dari perhitungan regresi linier berganda nilai *coefficients* (beta) = 0,413. Hal ini berarti jika variabel disiplin kerja meningkat sebesar 0,413, maka akan diikuti peningkatan kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sukoharjo sebesar 0,413.

2. Berdasarkan hasil uji T menunjukkan bahwa:

- a. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sukoharjo.
- b. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sukoharjo.
- c. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sukoharjo.

3. Berdasarkan hasil uji F, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sukoharjo.

4. Nilai *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,671. Artinya, determinasi atau sumbangan variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sukoharjo sebesar 67,1%, sedangkan 32,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

5. Berdasarkan nilai koefisien diperoleh hasil *unstandardized Coefficients* (β), variabel lingkungan kerja sebesar 0,182, variabel budaya organisasi sebesar 0,293, dan variabel disiplin kerja sebesar 0,413. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ichwan, and Ahmad Husin. 2025. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Kesehatan Kemenkes Surakarta." *Jurnal Wirausaha dan Ilmu Ekonomi (WIRANOMIKA)* 4(1).
- Adila, and H. Aribowo. 2023. "Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah Kota Surabaya." *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 9(25): 9–16.
- Arikunto, Suharsimi. 2020. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armansyah. 2024. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT HPA Tanjungpinang." *IMBIS: Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis* 3(1): 81–93.
- As'ad, Moh. 2021. *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Libertry.
- Cantana, Khalid Eric, and Giyono. 2024. "Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Asri Garmino Di Karanganyar." *Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta* 22(3).
- Ganyang, M.T. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep Dan Realita)*. Bogor: In Media.
- Ghozali, Imam. 2020. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan. Keempat*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Handoko. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*. Bandung: Pustaka Setia.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herdiansyah, Haris. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Lestari, Sri Isnafantin Puji. 2020. *Buku Pedoman Penulisan Skripsi Untuk Mahasiswa Program Strata Satu (S1)*. Surakarta: STIE Wijaya Mulya Surakarta.
- Luthans, Fred. 2021. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marpaung, Annisa Putri, and Arif Darmawan. 2022. "Pengaruh Budaya Organisasi,

- Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Journal Of Applied Managerial Accounting* 6(1).
- Nuraini. 2022. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *YUME: Journal of Management* 5(2): 314–27.
- Octaryna, Rizka Haliza, and Rakhmat Hadi Sucipto. 2024. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Notaris /PPAT Ilmiawan Dekrit Supatmo, SH., MH.” *Jurnal Ekonomi Bisnis Antartika* 2(2): 141–50.
- Permana, KB., IHH. Sihombing, and NDMS. Diwyarhi. 2023. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Harris Riverview Kuta.” *Jurnal Bisnis Hospitaliti* 12(2): 102–11.
- Qomariyah, Nurul, Sri Isfantin Puji Lestari, and Agus Triatmono. 2025. “Pengaruh Produktivitas, Disiplin Dan Kinerja Pegawai Terhadap Besaran Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) (Studi Kasus Pada Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Kabupaten Sukoharjo).” *Jurnal Ilmiah Edunomika* 9(1).
- Rahmawati, et al. 2021. “Analisis Komparatif Kinerja Keuangan Bank Syariah Sebelum Dan Saat Pandemi Covid-19 (Studi Pada Bank Syariah Yang Terdaftar Di OJK).” *e-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*.
- Rikantika, S. 2022. “Pengaruh Work Family Conflict Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurnal Manajemen* 13(1).
- Robbins, P. Stephen. 2021. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Rosita, T., and Y. Tri. 2021. “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening.” *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 5(1): 1–20.
- Santoso, N.K., M. Irawan, and A. Armansyah. 2024. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Guru Pada Sekolah SMP Maitreyawira Tanjungpinang.” *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi* 3(2): 705–10.
- Sedarmayanti. 2021. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi I. Cetakan. Ketiga Belas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tarmizi, A., and Dkk. 2024. “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. XYZ.” *JUTIN: Jurnal Teknik Industri Terintegrasi* 7(2): 819–26.
- Tazkia, Haura. 2017. “Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Komitmen Kerja Guru Di MTs Negeri 2 Medan.” Universitas Islam Negeri Sumatra Utara.

- Tewal, Bernhard. 2017. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Patra Media Grafindo.
- Thadus, Adeo. 2023. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Pasir Putih Kotawaringin Timur.” *e Jurnal Surpul (Jurnal Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan)* 3(1): 88–94.
- Tutu, R.V.B., W.A. Areros, and J.J. Rogahang. 2022. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Astra International Daihatsu Tbk Cabang Manado.” *Jurnal Productivity* 3(1): 24–39.