

Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPT Kesatuan Pengelolaan Hutan Indragiri

Fiola Natasia, Dwi Hastuti, Hammam Zaki
Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau
*e-mail: 210304110@student.umri.ac.id

Abstrak

Kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Kesatuan Pengelolaan Hutan (KPH) Indragiri memiliki peran penting dalam menjaga kelestarian hutan dan menjalankan fungsi pelayanan publik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Unit Pengelola Teknis Kesatuan Pengelolaan Hutan yang berjumlah 44 orang, dan pengambilan sampel dilakukan dengan teknik purposive sampling. Pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner dan analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selin itu, berdasarkan uji F, secara simultan variabel independen yakni disiplin kerja, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Pada setiap instansi pemerintahan sumber daya manusia menjadi aspek yang krusial dalam organisasi, hal ini dikarenakan kinerja menjadi penggerak instansi dan akan menentukan arah serta tujuan organisasi. Kinerja yang maksimal adalah kerja yang mengikuti prosedur serta tata cara yang sesuai dengan peraturan yang sudah ditentukan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dilihat dari aspek kualitas dan kuantitas kerja untuk mencapai tujuan. Akan tetapi masih banyak instansi yang memiliki tenaga kerja dengan hasil kerja yang belum optimal dikarenakan ketidakseimbangan antara jumlah tenaga kerja dan pekerjaan yang ada, lingkungan kerja yang belum optimal serta tingginya stres kerja para pegawai (Banne et al., 2023). Untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional, kinerja yang baik sangat lah diharapkan oleh organisasi. Semakin banyak pekerja yang mempunyai kinerja yang

baik maka efisiensi organisasi secara umum akan meningkat, dengan demikian tujuan organisasi juga dapat tercapai. Kinerja pegawai yang tinggi juga dipengaruhi oleh banyak faktor salah satunya yakni disiplin kerja, lingkungan kerja serta stres kerja dan juga faktor lainnya (Saputra dan Fernos, 2023).

Kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai oleh individu dalam sebuah organisasi. Kinerja yang baik tidak hanya dilihat dari kemampuan teknis pegawai, tetapi juga sedalam mana pegawai bisa berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk mencapainya, diperlukan sumber daya manusia dengan kedisiplinan yang baik, karena hal tersebut sangat penting dalam peningkatan kinerja seseorang, sebab dengan disiplin seluruh tugas akan selesai dengan baik dan tepat waktu (Kurnia dan Adisaputra, 2021).

Salah satu instansi pemerintahan yang memperhatikan kinerja pegawainya adalah Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kesatuan Pengelolaan Hutan (KPH) Indragiri. Yang mana instansi tersebut merupakan unit di bawah naungan Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Riau. Instansi ini mempunyai 44 orang pegawai. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, kinerja pegawai UPT KPH mengalami penurunan dikarenakan beberapa faktor yang dapat menyebabkan penurunan kinerja.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin Kerja adalah sebuah perilaku menghormati, menghargai, patuh dan taat dengan peraturan-peraturan yang ada secara tertulis maupun tidak tertulis dan juga mampu melaksanakannya dan tidak menghindar ketika menerima sanksi-sanksi pada saat melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Wisanggeni et al., 2024).

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yakni lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada pada suatu lingkungan kerja karyawan, yang sedang melaksanakan pekerjaan yang bisa mempengaruhi aktivitas pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi tempat kerja, fasilitas yang tersedia, alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, keterangan dan juga hubungan kerja yang ada di antara orang-orang di tempat kerja tersebut (Sapriyanto, 2023).

Selain disiplin kerja dan lingkungan kerja, stres kerja juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Stres kerja menurut Yuyun et al. (2024) adalah perasaan yang dialami pegawai karena adanya ketidakseimbangan antara kemampuan pegawai dengan tuntutan-tuntutan tugas yang dilimpahkan kepadanya, hal tersebut bisa berakibat buruk terhadap kesehatan dan kinerja pegawai serta bisa menghambat pencapaian tujuan organisasi.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Menurut Joen et al. (2022) kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk sebuah karya nyata, kinerja juga berkaitan dengan jabatan yang mana diartikan sebagai hasil yang diperoleh atau dicapai dalam fungsi jabatan pada periode waktu tertentu. Menurut Lestari (2023) kinerja pegawai merupakan sebuah kerangka

atau susunan yang sistematis mengenai pemahaman serta penilaian tentang kinerja individu dalam konteks organisasi, hal ini juga menyangkut penilaian kepada kontribusi serta prestasi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi, dan kemampuan mereka pada saat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang sudah ditentukan. Silaen et al. (2021) menyatakan bahwa ada lima indikator yang dapat digunakan dalam mengukur kinerja pegawai yakni kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan juga komitmen.

Disiplin Kerja

Menurut Maskur et al. (2024) disiplin kerja adalah pilar utama dalam mencapai sebuah kesuksesan di berbagai bidang kehidupan, termasuk lingkup profesional. Kemampuan untuk mempertahankan tingkat kedisiplinan yang tinggi adalah kunci untuk mencapai produktivitas maksimal serta mewujudkan lingkungan kerja yang sehat, oleh karena itu pemahaman terhadap konsep disiplin kerja menjadi suatu hal yang tidak dapat diabaikan. Sedangkan menurut Mutoffar et al. (2024) disiplin kerja merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) yang memiliki suatu tindakan menghormati, menghargai patuh serta taat terhadap peraturan-peraturan yang telah dibuat, baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis. Agustini (2019) menyatakan bahwa ada lima indikator dalam mengukur disiplin kerja yaitu, tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja dan juga tanggung jawab

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Enny (2019) yakni merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau pegawai yang kehadirannya bisa mempengaruhi kepuasan kerja pegawainya pada saat melakukan tugas-tugasnya, sehingga akan didapatkan hasil kerja yang maksimal. Dalam lingkungan kerja terdapat fasilitas kerja yang mendukung mobilitas para pekerja dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya guna meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sedangkan menurut Nurlaeli (2023) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja pegawai, yang bisa mempengaruhi kondisi fisik maupun psikologi pegawai pada saat menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya secara langsung maupun tidak langsung. Maka, lingkungan kerja bisa dikategorikan baik jika para pegawai bisa bekerja dengan optimal, tenang serta mempunyai produktivitas yang tinggi. Untuk mengukur lingkungan kerja dapat dilihat dari indikator-indikator yang ada, menurut Menurut Budiasa (2021) indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja fisik dan non fisik yakni, suasana kerja yang meliputi kebisingan, suhu, pencahayaan, sirkulasi udara, kebersihan dan keamanan kerja, fasilitas serta perlengkapan kerja yang meliputi, meja, kursi, peralatan kerja, teknologi dan lain sebagainya, serta hubungan antara rekan kerja.

Stres Kerja

Menurut Sitorus et al. (2022) stres didefinisikan sebagai respon yang menyesuaikan dengan situasi lingkungan seseorang yang menimbulkan penyimpangan fisik, psikologi dan juga perilaku dalam sebuah organisasi. Kondisi ini mendefinisikan bahwa stres tercipta pada saat seseorang sedang dalam situasi yang sulit diatasi karena adanya ketidaksesuaian dengan perubahan kecil dalam hidupnya. Asih et al. (2018) mengemukakan bahwa stres kerja merupakan sebuah kondisi yang timbul dari interaksi manusia dengan pekerjaannya pada sesuatu berupa perasaan ketegangan yang menimbulkan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikologis, sehingga dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir pekerja serta kondisi seorang pekerja tersebut. Untuk mengukur stres kerja yang dialami pegawai dapat dilihat dari indikator stres kerja menurut Robbins dan Judge (2017), yang terdiri dari stres lingkungan, stres organisasi dan stres individu.

METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini yakni memakai metode kuantitatif, yang mana penelitian yang berguna untuk menganalisis sebuah variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Di penelitian ini variabelnya yang digunakan adalah disiplin kerja, lingkungan kerja dan stres kerja sebagai variabel independen, dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Menurut Sahir (2022) metode kuantitatif merupakan jenis penelitian yang menghasilkan beberapa temuan yang bisa dicapai dengan memakai beberapa prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi atau pengukuran. Pendekatan kuantitatif lebih memfokuskan perhatian pada gejala atau fenomena yang memiliki karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia yang dinamakan variabel.

Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di UPT (Unit Pelaksana Teknis) KPH (Kesatuan Pengelolaan Hutan) Indragiri yang berlokasi di Jl. Kahar Maskur No. 04, Sekip Hulu, Kecamatan Rengat, Kabupaten Indragiri Hulu, Riau 29314. Penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober 2024 s/d penelitian ini selesai.

Jenis dan Sumber data

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif menurut Amruddin et al. (2022) adalah pendekatan ilmiah terhadap pengambilan keputusan manajerial dan ekonomi, pendekatan ini berdasarkan pada sebuah data dan dipakai untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data memakai instrumen penelitian dengan analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditentukan. Sumber data yang dipakai adalah data primer yang didapatkan melalui kuesioner dan data sekunder yang didapat dari buku, artikel maupun jurnal.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipakai pada penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner menurut Purwanto (2018) adalah instrumen penting yang umumnya dipakai dalam penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang berisi pernyataan-pernyataan yang disusun secara sistematis tentang variabel penelitian. Kuesioner diberikan dengan menggunakan skala pengukuran yakni skala likert.

Populasi dan Sampel Penelitian

Pada penelitian ini populasi yang digunakan adalah pegawai UPT Kesatuan Pengelolaan Hutan (KPH) Indragiri yang berjumlah sebanyak 44 orang pegawai. Dan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* yakni teknik sampel yang memilih respondennya berdasarkan kriteria yang diperlukan. Kriteria dalam penelitian ini adalah PNS dan pegawai tanpa jabatan pimpinan UPT. Maka didapat 44 orang dikurangi 1 honorer dan 1 pimpinan UPT, maka sampel pada penelitian ini adalah 42 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Wahyuni (2020) menjelaskan bahwa statistik deskriptif pada dasarnya adalah proses transformasi data penelitian dalam bentuk yang lebih mudah dimengerti. Sedangkan menurut Maryam, (2019) statistik deskriptif merupakan bagian dari statistik yang meliputi pengumpulan data, penyajian, penentuan nilai-nilai statistik dan juga pembuatan diagram atau gambar.

Tabel 1 Hasil Uji Statistik Deskriptif

	<i>Descriptive Statistics</i>				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Pegawai	42	46	75	62.00	4.949
Disiplin Kerja	42	43	57	48.90	2.953
Lingkungan Kerja	42	27	44	37.19	3.977
Stres Kerja	42	48	74	61.07	5.602
Valid N (listwise)	42				

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel diatas, dijelaskan bahwa analisis statistik deskriptif pada variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja

Berdasarkan pengujian statistik diatas, dapat diketahui bahwa nilai minimum sebesar 46, nilai maksimum 75 dan nilai rata-rata (*mean*) 62.00, dengan standar deviasi sebesar 4.949. Nilai rata-rata dan standar deviasi disiplin kerja menunjukkan bahwa terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasinya.

2. Lingkungan Kerja

Berdasarkan pengujian statistik diatas, dapat diketahui bahwa nilai minimum sebesar 43, nilai maksimum sebesar 57 dan nilai rata-rata sebesar 48.90 dengan standar deviasi 2.953. Nilai rata-rata dari lingkungan kerja menunjukkan

bahwa terdapat hasil data yang dikatakan baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi nya.

3. Stres Kerja

Diketahui bahwa nilai minimum sebesar 27 dan nilai maksimum sebesar 44 dengan nilai rata-rata (*mean*) 3.977. Nilai rata-rata dan standar deviasi stres kerja menunjukkan bahwa terdapat hasil data yang dikatakan baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasinya.

4. Kinerja Pegawai

Diketahui bahwa nilai minimum sebesar 48 dan nilai maksimum sebesar 74 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 61.07. Nilai rata-rata dan standar deviasi kinerja pegawai menunjukkan hasil data yang dikatakan baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasinya.

Uji Validitas

Uji validitas ini uji validitas dipakai untuk melihat sebuah instrumen mempunyai tingkat kevalidan. Jika sebuah instrumen mempunyai tingkat validitas tinggi maka datanya dinilai valid dan bisa dianggap mewakili variabel yang diukur sesuai yang diinginkan oleh peneliti. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df)= $n-2$, dengan nilai signifikan 0,05 dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Pada penelitian ini nilai (df)= $42-2=40$, sehingga didapatkan r tabel untuk penelitian ini adalah $df(40) = 0,3044$. Adapun kriteria uji validitas adalah sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan valid
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan tidak valid

Berdasarkan analisis yang dilakukan, maka hasil dari pengujian validitas dapat dijelaskan dalam tabel berikut ini:

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,609	0,304	Valid
	X1.2	0,722	0,304	Valid
	X1.3	0,910	0,304	Valid
	X1.4	0,874	0,304	Valid
	X1.5	0,886	0,304	Valid
	X1.6	0,626	0,304	Valid
	X1.7	0,812	0,304	Valid
	X1.8	0,910	0,304	Valid
	X1.9	0,910	0,304	Valid
	X1.10	0,698	0,304	Valid
	X1.11	0,909	0,304	Valid
	X1.12	0,812	0,304	Valid
	X1.13	0,708	0,304	Valid
	X1.14	0,825	0,304	Valid
	X1.15	0,813	0,304	Valid
	X2.1	0,592	0,304	Valid
	X2.2	0,831	0,304	Valid

Lingkungan Kerja (X2)	X2.3	0,449	0,304	Valid
	X2.4	0,722	0,304	Valid
	X2.5	0,701	0,304	Valid
	X2.6	0,780	0,304	Valid
	X2.7	0,850	0,304	Valid
	X2.8	0,716	0,304	Valid
	X2.9	0,493	0,304	Valid
	X2.10	0,637	0,304	Valid
	X2.11	0,647	0,304	Valid
	X2.12	0,563	0,304	Valid
Stres Kerja (X3)	X3.1	0,593	0,304	Valid
	X3.2	0,352	0,304	Valid
	X3.3	0,476	0,304	Valid
	X3.4	0,489	0,304	Valid
	X3.5	0,488	0,304	Valid
	X3.6	0,660	0,304	Valid
	X3.7	0,542	0,304	Valid
	X3.8	0,500	0,304	Valid
	X3.9	0,448	0,304	Valid
	X3.10	0,406	0,304	Valid
	X3.11	0,466	0,304	Valid
	X3.12	0,556	0,304	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,609	0,681	Valid
	Y2	0,722	0,590	Valid
	Y3	0,910	0,710	Valid
	Y4	0,874	0,642	Valid
	Y5	0,886	0,799	Valid
	Y6	0,626	0,701	Valid
	Y7	0,812	0,653	Valid
	Y8	0,910	0,791	Valid
	Y9	0,910	0,726	Valid
	Y10	0,698	0,702	Valid
	Y11	0,909	0,757	Valid
	Y12	0,812	0,632	Valid
	Y13	0,708	0,635	Valid
	Y14	0,825	0,636	Valid
	Y15	0,813	0,668	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 2 diatas, maka dapat disimpulkan bahwa data variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja pegawai lebih besar dari nilai t tabel, yang artinya valid dan memenuhi asumsi uji validitas.

Uji Reliabilitas

Menurut (Kasmir, 2019) uji reliabilitas adalah alat yang bisa digunakan untuk mengukur instrumen penelitian yang dapat dipercaya. Hasil pengukuran dengan reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa data yang diukur reliabilitasnya memiliki konsistensi yang bisa digunakan dalam sebuah penelitian Uji reliabilitas ini dilakukan dengan memakai pertanyaan yang sudah dikatakan valid dalam uji validitas dan akan

ditetapkan reliabilitasnya menggunakan program SPSS, variabel dinyatakan reliabel apabila:

- Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ maka reliabel
- Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,6$ maka tidak reliabel

Berdasarkan analisis yang dilakukan, maka uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Koefisien Cronbach's	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0.60	0.959	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.60	0.889	Reliabel
Stres Kerja (X3)	0.60	0.724	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.60	0.920	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing nilai Cronbach Alpha dari masing-masing variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Normalitas

Menurut (Paramita et al., 2021) uji normalitas mempunyai tujuan apakah model regresi variabel terikat atau bebasnya mempunyai distribusi normal atau tidak. Adapun pengujian normalitas data dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Jika hasilnya lebih besar dari 0,05 maka variabel berdistribusi normal, namun apabila angka probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka variabel tidak berdistribusi normal.

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	3.63597400
	Absolute	.132
Most Extreme Differences	Positive	.067
	Negative	-.132
Kolmogorov-Smirnov Z		.857
Asymp. Sig. (2-tailed)		.455

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa uji normalitas diperoleh nilai Asymp.sig. (2-tailed) $0,455 > 0,05$ yang artinya, data pada penelitian ini berdistribusi normal. Berdasarkan uji asumsi klasik dan hasil output menunjukkan bahwa data tersebut memenuhi syarat untuk melakukan uji linier berganda.

Uji Heteroskedastisitas

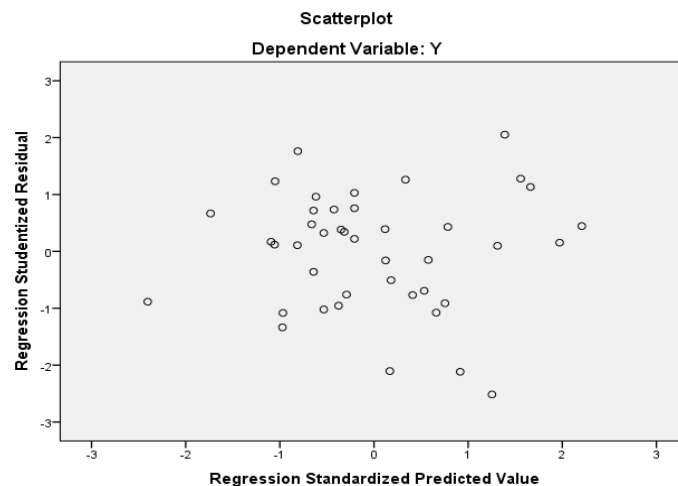
Menurut Dali (2019) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke

pengamatan lain. Untuk menentukan apakah sebuah model penelitian terjadi heteroskedastisitas maka dapat dilakukan dengan uji heteroskedastisitas dan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat dengan variabel bebas.

1. Jika pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan terjadinya heteroskedastisitas

2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan scatterplot, yang mana dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat bahwa gambar yang ditunjukkan tidak membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar dan menyempit) pada gambar scatterplot, serta titik-titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja.

Uji Multikolinearitas

Menurut (Paramita et al., 2021) multikolinearitas adalah terjadinya korelasi atau hubungan yang hampir sempurna diantara variabel independen. Pada model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya multikolinearitas bisa diketahui melalui nilai *variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance*. Suatu model regresi yang tidak terjadi multikolinearitas adalah yang memiliki nilai VIF < 10 dan angka tolerance > 0,1. Apabila nilai VIF > 10 dan nilai tolerance < 0,1 maka terjadi gejala multikolinearitas.

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin Kerja (X1)	.964	1.037

Lingkungan Kerja (X2)	.956	1.046
Stres Kerja (X3)	.983	1.017

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil uji multikolinearitas terlihat bahwa nilai torelance tidak ada yang lebih kecil dari 0,10. Sedangkan nilai VIF tidak ada yang lebih besar dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.

Uji Analisis Linear Berganda

Menurut Chabachib dan Abdurahman (2020) regresi linear berganda adalah sebuah model statistik yang dipakai untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dependen (terikat) dengan dua atau lebih variabel independen (bebas). Pengujian ini memakai analisis regresi linear berganda dengan persamaan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

- Y : Kinerja Pegawai
- A : Nilai Konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Regresi Variabel X1, X2, X3
- X1 : Disiplin Kerja
- X2 : Lingkungan Kerja
- X3 : Stres Kerja
- ϵ : Error Term

Hasil Pengelolaan data dengan program SPSS tentang pengaruh variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients
		B	Beta
1	(Constant)	1.885	
	Disiplin Kerja (X1)	.569	.503
	Lingkungan Kerja (X2)	.840	.443
	Stres Kerja (X3)	-.463	-.328

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat dirumuskan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,885 + 0,569 X_1 + 0,840 X_2 - 0,463 X_3 + \epsilon$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 1,885 artinya jika variabel bebas disiplin kerja, lingkungan kerja dan stres kerja = 0, maka nilai variabel terikatnya akan bernilai 1,885
2. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,569 artinya setiap peningkatan variabel disiplin kerja (X1) sebesar satu satuan maka akan

meningkatkan variabel kinerja (Y) sebesar 0,569 dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara disiplin kerja terhadap kinerja dimana semakin baik penerapan disiplin kerja maka akan meningkat pula kinerjanya

3. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,840 artinya setiap peningkatan variabel lingkungan kerja (X2) sebesar satu satuan maka akan meningkatkan variabel kinerja (Y) sebesar 0,840 dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja dimana semakin baik penerapan lingkungan kerja maka semakin meningkat kinerjanya.
4. Nilai koefisien regresi variabel stres kerja (X3) sebesar -0,463 dan bertanda negatif. Hal ini menandakan bahwa setiap kenaikan stres kerja (X3) satu satuan maka akan menurunkan kinerja (Y) sebesar -0,463 dengan asumsi bahwa variabel lain adalah tetap.
5. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

Uji Parsial (Uji t)

Thalib (2019) menjelaskan bahwa uji t dipakai untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas atau independen secara parsial atau individu berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat atau variabel dependen dengan derajat signifikansi yang dipakai yakni 5% atau 0,05. Kriteria pengujian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. $t_{hitung} > t_{tabel}$, yang berarti variabel bebas secara persila memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat
2. $t_{hitung} < t_{tabel}$, yang berarti variabel bebas secara parsial tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat
3. $Sig < 0,05$ yang artinya variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat
4. $Sig > 0,05$ yang artinya variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

Adapun rumus pada t_{tabel} yakni sebagai berikut:

$$T_{tabel} = n - k - 1; a$$

Keterangan:

- n : Sampel
k : Jumlah variabel bebas
1 : Konstan
a : (0,05) tingkat kepercayaan

Untuk menentukan t tabel dapat dihitung dengan cara $t_{tabel} = n - k - 1$; a dimana n adalah jumlah sampel (responden), k adalah jumlah variabel independen yaitu disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan stres kerja (X3), 1 adalah konstan yang sudah ketentuan dari rumus dan a adalah tingkat kepercayaan yakni 0,05. Maka t tabel

= $(n - k - 1; \alpha) = t(42 - 3 - 1; 0,05) = t(38; 0,05)$, dengan demikian maka didapatkan distribusi $t_{tabel} = 1,685$. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7 Hasil Uji Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a						
	Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
		Coefficients		Coefficients			Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.885	12.042		.157	.876		
	Disiplin Kerja (X1)	.569	.121	.503	4.690	.000	.964	1.037
	Lingkungan Kerja (X2)	.840	.204	.443	4.114	.000	.956	1.046
	Stres Kerja (X3)	-.463	.150	-.328	-3.093	.004	.983	1.017

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian data menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar 4,690 dan nilai t tabel sebesar 1,685. Dengan membandingkan antara nilai t hitung dan t tabel maka ditemukan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, = 4,690 > 1,685 dengan tingkat signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak dan dapat disimpulkan bahwa, variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Berdasarkan hasil pengujian data menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 4,114 dan nilai t tabel sebesar 1,685. Dengan membandingkan antara nilai t hitung dan t tabel maka ditemukan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, = 4,114 > 1,685 dengan tingkat signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H2 diterima dan H0 ditolak dan dapat disimpulkan bahwa, variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Berdasarkan hasil pengujian data menunjukkan bahwa stres kerja memiliki nilai t hitung sebesar -3,093 dan nilai t tabel sebesar 1,685. Dengan membandingkan antara nilai t hitung dan t tabel maka ditemukan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, = -3,093 > 1,685 dengan tingkat signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H3 diterima dan H0 ditolak serta dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Simultan (Uji f)

Thalib (2019) uji F atau uji koefisien regresi digunakan untuk mengetahui variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pembuktian dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 5% dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) $df = (n-k-1)$ dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen. Menurut Vikaliana et al. (2022) hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

1. Ho: Variabel-variabel bebas tidak mempunyai pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya

2. H_a : Variabel-variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan secara bersamaan terhadap variabel terikatnya.
3. Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima (H_a ditolak)
4. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak (H_a diterima)

Untuk mengetahui apakah model regresi layak atau tidak untuk digunakan, pengujian ini menggunakan uji statistik f yang terdapat pada tabel anova, dengan cara pembuktian yang membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 5% dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) $df = (n-k-1)$ dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen. Maka didapatkan $df = (42 - 3 - 1) = 38$. Nilai F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 5% adalah 2,85. Hasil uji F pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 8 Hasil Uji Simultan (Uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	744.753	3	248.251	17.404	.000 ^b
	Residual	542.033	38	14.264		
	Total	1286.786	41			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa nilai f hitung yang diperoleh adalah $17,404 > 2,85$ yang berarti nilai f_{hitung} lebih besar dari pada nilai f_{tabel} , dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yakni disiplin kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan stres kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yakni kinerja pegawai (Y). Maka, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima.

Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Hasil dari uji koefisien determinasi (Adjusted R^2) pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.761 ^a	.579	.546	3.777

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui nilai koefisien determinasi (Adjusted R^2) sebesar 0,546 atau 54,6% yang artinya, pengaruh variabel independen (disiplin kerja, lingkungan kerja dan stres kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 54,6%. Sedangkan sisanya yakni 45,4% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT Kesatuan Pengelolaan Hutan Indragiri. Hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja maka akan semakin tinggi juga kinerja pegawainya, dan juga sebaliknya apabila disiplin kerja menurun maka akan semakin menurun juga kinerja pegawainya.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT Kesatuan Pengelolaan Hutan Indragiri. Hal ini berarti semakin tinggi lingkungan kerja maka akan semakin tinggi juga kinerja pegawainya, dan juga sebaliknya apabila lingkungan kerja menurun maka akan semakin menurun juga kinerja pegawainya.
3. Stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT Kesatuan Pengelolaan Hutan Indragiri. Hal ini berarti semakin tinggi stres kerja maka akan semakin menurun kinerja pegawainya, dan juga sebaliknya apabila stres kerja menurun maka akan semakin meningkat juga kinerja pegawainya.
4. Disiplin kerja, lingkungan kerja dan stres kerja sebagai variabel independen berpengaruh signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen yakni kinerja pegawai.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan serta kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan
Organisasi sebaiknya memperkuat sistem pengawasan dan evaluasi kedisiplinan pegawai dengan memperbaiki alat absensi seperti fingerprint, serta menerapkan sistem reward dan punishment secara konsisten. Selain itu, perbaikan sarana dan prasarana kerja seperti kursi, pendingin ruangan, dan bangunan yang rusak perlu dilakukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Untuk menjaga dan meningkatkan kinerja, organisasi juga disarankan mengadakan pelatihan berkala yang relevan guna meningkatkan keterampilan dan memperkuat kerja sama tim.
2. Bagi pegawai
Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar pegawai UPT KPH Indragiri terus dapat meningkatkan kedisiplinan kerjanya, pegawai juga sebaiknya aktif dalam menyampaikan ide, solusi serta kritiknya terhadap organisasi apabila ada sesuatu yang memang memerlukan penyampaian masukan. Pegawai juga diharapkan dapat menjaga hubungan kerja yang harmonis dan saling menghargai antar rekan kerja. Pengembangan dalam mengelola stres pada masing-masing individu adalah salah satu hal yang perlu dikembangkan para pegawai. Hal ini dapat dicapai dengan melakukan hal-hal yang memberikan energi positif, contohnya seperti menjaga keseimbangan waktu kerja dan istirahat, berdiskusi kepada rekan kerja

ketika kesulitan serta menjaga pola hidup sehat agar tetap fokus dan produktif dalam bekerja.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti atau melanjutkan penelitian ini, disarankan untuk meneruskan dan mengembangkan penelitian ini dengan mencari variabel lain yang mempengaruhi dan memperkuat kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. In A. Ihdina (Ed.), *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1). UISU Press.
http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbe.co.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_sistem_pembetulan_terpusat_strategi_melestari
- Amruddin, Priyanda, R., Agustina, T. Ss., Aslindar, N. A., Nigsih, K. P., Wulandari, S., Putranto, P., Mujiani, S., & Wicaksono, D. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (F. Sukmawati, Ed.). Pradina Pustaka.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres Kerja* (Gabriel, Ed.). Semarang University Press.
- Banne, A., Sukri, Latief, D., & Pratiwi, I. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln. (Persero) ULTG Palopo. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 18(2), 309–325.
<https://doi.org/10.32534/jv.v18i2.3946>
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV. Pena Persada.
- Chabachib, M., & Abdurahman, M. I. (2020). Struktur Modal Sebagai Variabel Moderasi. In Endang Fatmawati (Ed.), *Semarang: Undip Press*. UPT UNDIP Press.
- Dali, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Dasar Untuk Penelitian Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS*. CV. Budi Utama.
- Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In M. Erma (Ed.), *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue 1). UBHARA Manajemen Press.
<https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HYIR3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0>
- Joen, S., Purnamawati, & Amiruddin. (2022). Kinerja Guru, Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motibasi Kerja Guru. In Magama (Ed.), *Jurnal Ekonomi Manajemen* (Vol. 2, Issue 2). Magama (Anggota IKAPI).
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manuisa: Teori dan Praktik* (Edisi 1). PT. Raja Grafindo Persada.
- Kurnia M, F., & Adisaputra, T. F. (2021). Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mensa Bina Sukses Makassar. *Jurnal Ilmu Sosial Humaniora Indonesia*, 1(1), 13–24. <https://doi.org/10.52436/1.jishi.6>
- Lestari, D. (2023). *Kinerja Pegawai* (A. T. Putranto, Ed.). Widina.

- Maryam, S. (2019). *Statistik Deskriptif*. Islam Batik Universitas Press.
- Maskur, Wahidin, M. N., NPrimawan, M., Khistina, Mardiana, Azizah, R., Fatmawati, & Juniartuti, D. (2024). Disiplin Kerja: Tanggung Jawab, Reward dan Punishment. In A. Pardede (Ed.), *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1). Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari.
- http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbe.co.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SYSTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Mutoffar, M. M., Yasik, Y. L., Ilham, & Indrayani, R. (2024). Pedoman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Terbaik Meraih Sukses Penulis. In A. Faudi (Ed.), *Research Gate* (Issue July). Mutiara Intelektual Indonesia.
- Nurlaeli, A. (2023). *Tatakelola Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kapasitas Kinerja Pegawai* (R. Pratiwi, Ed.). Nuta Media.
- Paramita, R. W. D., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Edisi 3). Widya Gama Press.
- Purwanto. (2018). *Teknik Penyusunan Instrumen Uji Validitas dan Reliabilitas Penelitian Ekonomi Syariah* (A. Sifudin, Ed.; Issue April). StaiaPress.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour* (Edisi 13 J).
- Sahir, S. H. (2022). *Metodologi Penelitian* (T. Koryati, Ed.). Penerbit KBM Indonesia.
- Sapriyanto, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sakokota Palembang. *Jurnal Ilmiah Dan Administrasi Sosial*, 18(2), 183–199.
- Saputra, D., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu ...*, 2(2). <https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jupiman/article/view/1613>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyrurroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). Kinerja Karyawan. In U. Taufik (Ed.), *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sitorus, S. A., Hasibuan, A., Antikasari, T. W., Ainun, W. O. N., Sinaga, O. S., Purba, B., Kato, I., Parinduri, L., Purba, S., Suyuthi, N. F., Sudarmanto, E., Lie, D., & Rahmawati, I. (2022). Pengantar Perilaku Organisasi. In A. Karim & J. Simarmata (Eds.), *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents* (Vol. 5, Issue 2). Yayasan Kita Menulis.
- Thalib, Muh. D. (2019). *Membangun Motivasi Belajar Dengan Pendekatan Kecerdasan Emosional & Spiritual* (Tanwir, Ed.). IAIN Prepare Nusantara Press.
- Vikaliana, R., Pujiyanto, A., Mulyati, A., Fika, R., Ronaldo, R., Reza, H. K., Ngil, E., Dwikotjo, F., Suharni, & Ulfa, L. (2022). *Ragam Penelitian Dengan SPSS* (M. Surur, Ed.). CV. Tahta Media Group.
- Wahyuni, M. (2020). Statistik Deskriptif Untuk Penelitian Olah Data Manual dan SPSS versi 25. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (Issue Mi). Bintang Pustaka Madani.

- Yuyun, W., Aponnp, E. H., & Tetelepta, M. M. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sumber Harta Laut Mas Ambon. *Jurnal Administrasi Terapan*, 3(2), 521–530.
- Zulfikar, R., Sari, F. P., Fatmayati, A., Wadini, K., Haryati, T., Nurjanah, S. J., Annisa, S., Kusumawardhani, O. B., Mutiah, R., Indraku, A., & Fadilah, H. (2024). Teori, Metode dan Praktik Penelitian Kualitatif. In Evi Damayanti (Ed.), *Jurnal Ilmu Pendidikan* (Vol. 7, Issue 2). Widina Media Utama.