



Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Bapperida Kabupaten Madiun

Anisa Ragil Widyaningrum*, Novy Rachma Herawati, Mutmainah

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Merdeka Madiun

Email : anisaragilwidyaningrum@gmail.com^{*}, novyr@unmer_madiun.ac.id²,
mutmainah@unmer_madiun.ac.id³

Abstract. *The performance of employees at the Regional Development Planning, Research, and Innovation Agency (BAPPERIDA) of Madiun Regency was analyzed for its influence through three main variables: leadership, work discipline, and work environment. A total of 35 respondents served as the primary data source, collected through questionnaires in this quantitative research. Multiple linear regression was applied as the data analysis technique, including t-tests, F-tests, and the coefficient of determination (R^2) to test the proposed hypotheses. The performance of BAPPERIDA employees in Madiun Regency is simultaneously influenced by leadership, discipline, and work environment. Partially, each of these variables also has an impact on performance. Future studies are recommended to expand the number of respondents and examine other variables that may affect performance. Strengthening work discipline among employees needs to be continuously optimized, as does creating a harmonious work atmosphere and open communication channels.*

Keywords: *Leadership, Work Discipline; Work Environment; Employee Performance; Regional Planning; Development, Research, and Innovation Agency (BAPPERIDA).*

Abstrak. Kinerja karyawan di Badan Perencanaan, Pembangunan, Riset, dan Inovasi Daerah (BAPPERIDA) Kabupaten Madiun dianalisis pengaruhnya melalui tiga variabel utama, yaitu kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Sebanyak 35 responden menjadi sumber data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner dalam penelitian berpendekatan kuantitatif ini. Regresi linier berganda diterapkan sebagai teknik analisis data yang mencakup uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2) untuk menguji hipotesis yang diajukan. Kinerja pegawai BAPPERIDA Kabupaten Madiun secara simultan dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Secara parsial, masing-masing variabel tersebut juga memberikan pengaruh terhadap kinerja. Studi mendatang disarankan untuk memperluas jumlah responden serta mengkaji variabel-variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja. Penguatan disiplin kerja antarsesama pegawai perlu terus dioptimalkan, demikian pula dengan penciptaan suasana kerja yang harmonis dan terbukanya jalur komunikasi.

Kata kunci: Disiplin Kerja; Lingkungan Kerja; Kepemimpinan; Kinerja Pegawai; Bapperida

1. LATAR BELAKANG

Keberhasilan sebuah organisasi dalam merealisasikan targetnya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) sebagai aset yang bernilai strategis yang telah ditetapkan. Di tengah perkembangan teknologi, kompleksitas organisasi, dan meningkatnya tuntutan pelayanan publik, kualitas SDM menjadi faktor yang semakin penting dalam menciptakan organisasi yang adaptif, efektif, dan berdaya saing. Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sumber

Received: June 17, 2026; Revised: June 24, 2026; Accepted: July 01, 2026; Published: August 31, 2026

*Corresponding author, e-mail address

daya finansial maupun teknologi, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya secara optimal. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki peran strategis dalam memastikan bahwa setiap individu memiliki kompetensi, motivasi, dan komitmen yang mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi. Zohriah, Fauzi, dan Al Qosam (2024) menjelaskan bahwa MSDM merupakan proses pengelolaan Manajemen sumber daya manusia mencakup serangkaian proses seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, serta pemberian kompensasi. Seluruh aktivitas ini bertujuan untuk menciptakan tenaga kerja yang kompeten dan adaptif terhadap kemajuan teknologi serta perubahan lingkungan kerja yang dinamis.

Kemampuan organisasi mencapai tujuannya sangat bergantung pada performa pegawai yang menjadi indikator sentral. Tingkat efektivitas individu dalam menjalankan tugas dan wewenangnya secara langsung merefleksikan sejauh mana capaian institusi tersebut. Kinerja yang optimal menjadi prasyarat bagi organisasi untuk memberikan pelayanan yang berkualitas, meningkatkan produktivitas, serta mencapai sasaran strategis yang telah ditetapkan. Jufrizen dan Fadilla (2021) menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh tiga aspek utama, yaitu kemampuan, upaya kerja, dan motivasi. Kemampuan berkaitan dengan kompetensi yang dimiliki pegawai, sedangkan upaya kerja tercermin melalui tingkat disiplin dalam menjalankan tugas. Sementara itu, Kualitas kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja, dan dukungan organisasi merupakan sejumlah faktor dari dalam organisasi yang memengaruhi motivasi seseorang. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai memerlukan pendekatan yang komprehensif melalui pengelolaan berbagai faktor yang memengaruhinya.

Kinerja pegawai secara konsisten dipengaruhi oleh salah satu faktor yang telah teruji melalui berbagai penelitian adalah kepemimpinan. Kepemimpinan mencerminkan kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan, memengaruhi, memotivasi, dan mengoordinasikan seluruh sumber daya organisasi agar tujuan dapat dicapai secara efektif. Mujiatun, dkk (2019) Kepemimpinan didefinisikan sebagai serangkaian tindakan yang memengaruhi individu maupun kelompok secara sistematis demi ketercapaian target organisasi. Proses ini berlangsung secara terstruktur dan berorientasi pada hasil yang telah ditetapkan sebelumnya. Sementara itu, Citra dan Fahmi (2019) menegaskan bahwa kemampuan membangun komunikasi menjadi bagian integral dari kepemimpinan

yang melampaui sekadar kewenangan formal, memberikan motivasi, menyelesaikan konflik, serta menciptakan budaya kerja yang positif. Kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan semangat kerja pegawai, memperkuat disiplin, serta mendorong terciptanya kinerja organisasi yang lebih baik.

Selain kepemimpinan, disiplin kerja merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi. Disiplin kerja menunjukkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap berbagai aturan, prosedur, dan standar kerja yang berlaku. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi akan melaksanakan pekerjaannya secara tepat waktu, bertanggung jawab, serta mampu menjaga kualitas hasil kerja secara konsisten. Partika et al. (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja bukan hanya tercermin dari tingkat kehadiran pegawai, tetapi juga kepatuhan terhadap aturan organisasi, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Sejalan dengan itu, Ningsih dkk. (2022) menjelaskan bahwa Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan serta kesadaran pegawai dalam mematuhi norma-norma organisasi mendukung pencapaian tujuan institusi. Tingkat disiplin yang tinggi akan meningkatkan efektivitas kerja sekaligus memperkuat akuntabilitas organisasi.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup Seluruh elemen yang bersifat fisik dan nonfisik turut memberikan dampak terhadap jalannya suatu aktivitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif, serta didukung oleh hubungan interpersonal yang harmonis akan meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas pegawai. Lingkungan kerja yang tidak *supportif* dapat menurunkan semangat kerja dan berdampak pada menurunnya kinerja organisasi. Hasibuan (2017) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan fasilitas, peralatan, kondisi fisik, serta suasana kerja baik secara langsung dan tidak langsung memengaruhi pelaksanaan pekerjaan pegawai.

Kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh kepemimpinan, disiplin kerja, serta lingkungan kerja berdasarkan temuan dari sejumlah kajian sebelumnya. Inkonsistensi masih terlihat pada hasil-hasil riset yang telah dilakukan. Beberapa penelitian menemukan bahwa kepemimpinan merupakan faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja, sementara penelitian lainnya menunjukkan bahwa disiplin kerja atau lingkungan kerja justru memiliki pengaruh yang lebih besar. Sebagian besar studi

terdahulu berfokus pada perusahaan swasta dan sektor manufaktur, lembaga pendidikan, maupun rumah sakit. Penelitian yang secara khusus mengkaji ketiga variabel tersebut secara simultan pada organisasi perangkat daerah yang memiliki fungsi strategis dalam perencanaan pembangunan masih relatif terbatas. Kesenjangan penelitian (*research gap*) yang memerlukan eksplorasi lebih mendalam terindikasi dari kondisi yang teramati tersebut.

Badan Perencanaan, Pembangunan, Riset, dan Inovasi Daerah (BAPPERIDA) Kabupaten Madiun merupakan salah satu organisasi perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam penyusunan perencanaan pembangunan, penelitian, pengembangan, serta inovasi daerah. Keberhasilan pelaksanaan tugas BAPPERIDA sangat bergantung pada kualitas kinerja pegawai karena setiap dokumen perencanaan harus disusun secara tepat waktu, akurat, dan sesuai dengan target kinerja yang telah ditetapkan. Selain itu, Peningkatan capaian SAKIP secara tahunan mencerminkan eskalan tuntutan terhadap profesionalisme serta produktivitas aparatur.

Meskipun demikian, berdasarkan hasil observasi awal Masih terdapat sejumlah persoalan yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia. Kepemimpinan belum sepenuhnya mampu memberikan arahan, pembinaan, serta komunikasi yang efektif kepada seluruh pegawai. Di sisi lain, masih terdapat variasi tingkat disiplin dalam penyelesaian pekerjaan, serta kondisi lingkungan kerja yang memerlukan peningkatan, terutama dalam aspek komunikasi, koordinasi, dan hubungan kerja antarpegawai. Berbagai kondisi tersebut berpotensi memengaruhi pencapaian kinerja pegawai sehingga perlu dikaji secara empiris untuk memperoleh gambaran faktor-faktor dominan yang mendorong peningkatan kinerja menjadi fokus utama dalam pembahasan ini.

Kinerja pegawai di organisasi sektor publik dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Kehadiran bukti empiris mengenai pengaruh tersebut menjadi urgensi utama dari penelitian ini. Fokus kajian diarahkan secara spesifik pada BAPPERIDA Kabupaten Madiun sebagai lokus studi. Kajian manajemen sumber daya manusia di sektor publik diharapkan memperoleh sumbangan pemikiran dari penelitian ini.

Hasil studi ini juga dapat dijadikan landasan dalam merumuskan kebijakan organisasi yang bertujuan memperbaiki mutu pengelolaan tenaga kerja. Kinerja pegawai pada organisasi perangkat daerah yang berperan strategis dalam perencanaan

pembangunan, riset, dan inovasi daerah dipengaruhi secara simultan oleh kepemimpinan, disiplin kerja, serta lingkungan kerja. Aspek inilah yang menjadi kebaruan atau novelty dalam studi ini. Berbeda dengan penelitian terdahulu yang umumnya dilakukan pada sektor swasta atau hanya menguji sebagian variabel, penelitian ini memberikan bukti empiris mengenai hubungan ketiga variabel tersebut dalam konteks organisasi pemerintahan daerah yang memiliki karakteristik organisasi, sistem birokrasi, serta tuntutan akuntabilitas yang berbeda.

Berdasarkan uraian tersebut, tujuan penelitian ini adalah menganalisis apakah kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai BAPPERIDA Kabupaten Madiun. Penelitian ini diharapkan mampu menyumbangkan manfaat teoretis bagi perkembangan disiplin manajemen sumber daya manusia. Secara praktis, temuan yang diperoleh dapat dijadikan acuan bagi BAPPERIDA ketika menyusun kebijakan yang bertujuan mengoptimalkan produktivitas pegawai.

2. KAJIAN TEORITIS

a. Kepemimpinan

Nurhalim (2023) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kapasitas individu untuk mengarahkan perilaku orang lain sesuai dengan keinginannya. Kemampuan memengaruhi ini dimiliki oleh seorang pemimpin terhadap anggota yang dipimpinnya. Perilaku anggota kemudian bergerak selaras dengan apa yang dikehendaki oleh pihak yang memegang kendali. Kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan semangat kerja, disiplin, dan kinerja pegawai dalam organisasi (Rahmawati, 2018). Faktor yang mempengaruhi adalah kejujuran, kepedulian social, komunikasi efektif.

b. Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut Sutrisno (2020) yaitu media komunikasi antar manajer dengan pegawai agar para pegawai Kepatuhan pegawai terhadap peraturan perusahaan dan norma yang berlaku memerlukan kesediaan mereka untuk mengubah perilaku. Upaya ini juga bertujuan untuk menumbuhkan kesadaran serta kemauan dalam menjalankan ketentuan organisasi. Berdasarkan Surajiyo, Suwarno, Kesuma, & Gustiherawati (2021) Disiplin Kerja didefinisikan sebagai *Work discipline is a condition that affects or encourages employees to act and carry out activities in accordance with*

determined norms or rules. Faktor yang mempengaruhi adalah Faktor Intrinsik, Lingkungan Sosial Kerja, Kehadiran Kerja, Kepatuhan terhadap Aturan, Pengawasan Organisasi.

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik lingkungan fisik maupun nonfisik, yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan dan kinerja pegawai. Lingkungan kerja juga meliputi seluruh peralatan, bahan yang dipakai, kondisi lingkungan kerja, prosedur operasional, dan tatanan kerja secara personal maupun kolektif menjadi faktor yang saling memengaruhi (Damayanto, 2019).

d. Hipotesis

H₁: Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai BAPPERIDA Kabupaten Madiun

H₂: Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai BAPPERIDA Kabupaten Madiun

H₃: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai BAPPERIDA Kabupaten Madiun

H₄: Kepemimpinan, Disiplin kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai BAPPERIDA Kabupaten Madiun

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang diterapkan berupa studi kuantitatif. Pendekatan ini mengandalkan data berbentuk angka serta analisis statistik sebagai landasan utamanya menjelaskan hubungan antarvariabel secara ilmiah dan objektif (Waruwu et.al. 2025). populasi yang digunakan adalah 35 orang Pegawai Badan Perencanaan, Pembangunan, Riset dan Inovasi Daerah (BAPPERIDA) Kabupaten Madiun. Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik dan jumlah yang mencerminkan keseluruhan kelompok tersebut. Pada penelitian ini, sampel yang digunakan adalah sebanyak 35 pegawai. Dalam Penentuan jumlah sampel yang akan diolah wajib dilaksanakan melalui penerapan teknik sampling jenuh yang akurat dan sesuai. Kuesioner menjadi instrumen yang dipilih untuk mengumpulkan data dalam studi ini. Uji keabsahan data mencakup validitas dan reliabilitas, sementara uji asumsi klasik serta regresi linier berganda

diterapkan bersama koefisien determinasi, uji t, dan uji F sebagai metode analisis yang digunakan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menerapkan teknik random sampling dengan melibatkan 35 pegawai sebagai partisipan yang dipilih secara acak. Pemetaan karakteristik responden dilakukan untuk memberikan gambaran latar belakang sampel, yang dirangkum berikut

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas berfungsi sebagai alat untuk menilai apakah suatu kuesioner layak digunakan atau tidak. Setiap variabel yang dianalisis dalam studi ini telah melalui proses pengujian validitas dengan hasil yang dipaparkan secara lengkap.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Item Pernyataan	Pearson Correlation	Sig (2- tailed)	Keterangan
1	<u>Kepemimpinan (X1)</u>	X1.1	0,379	0,025	Valid
2		X1.2	0,532	0,001	Valid
3		X1.3	0,728	0,000	Valid
4		X1.4	0,545	0,001	Valid
5		X1.5	0,681	0,000	Valid
6	Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,530	0,001	Valid
7		X2.2	0,728	0,000	Valid
8		X2.3	0,577	0,000	Valid
9		X2.4	0,732	0,000	Valid
10		X2.5	0,435	0,009	Valid
11	<u>Lingkungan Kerja (X3)</u>	X3.1	0,752	0,000	Valid
12		X3.2	0,621	0,000	Valid
13		X3.3	0,611	0,000	Valid
14		X3.4	0,579	0,000	Valid
15		X3.5	0,749	0,000	Valid
16	<u>Kinerja Pegawai (Y)</u>	Y.1	0,678	0,000	Valid
17		Y.2	0,577	0,000	Valid
18		Y.3	0,677	0,000	Valid
19		Y.4	0,634	0,000	Valid
20		Y.5	0,631	0,000	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2026

Hasil Uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *Pearson Correlation* yang seluruhnya bernilai positif dan berkisar antara 0,386 hingga 0,771, serta nilai signifikansi (*Sig. 2-tailed*) seluruh item berada di bawah 0,05. Seluruh pernyataan yang disusun telah terbukti secara akurat merefleksikan konstruk yang hendak diukur sehingga instrumen ini dinyatakan valid dan layak dioperasikan dalam penelitian. Dengan demikian, data yang terkumpul dapat diproses lebih lanjut ke tahap analisis berikutnya.

Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas menyajikan data tentang konsistensi internal yang dimiliki oleh instrumen penelitian. Tingkat konsistensi tersebut menjadi indikator sejauh mana alat ukur mampu memberikan hasil yang stabil dan dapat diandalkan.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

<u>Variabel</u>	<u>Cronbach Alpha</u>	<u>Keterangan</u>
<u>Kepemimpinan (X_1)</u>	0,703	<u>Reliabel</u>
<u>Disiplin Kerja (X_2)</u>	0,703	<u>Reliabel</u>
<u>Lingkungan Kerja (X_3)</u>	0,713	<u>Reliabel</u>
<u>Kinerja Pegawai (Y)</u>	0,701	<u>Reliabel</u>

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan data yang tercantum dalam tabel, keandalan hampir seluruh pernyataan pada kuesioner ini terkonfirmasi melalui nilai cronbach's alpha yang melampaui 0,7. Konsistensi setiap item pernyataan terjamin sehingga data yang dihasilkan bersifat stabil. Apabila pernyataan yang sama diajukan ulang, respons yang diperoleh cenderung tidak berbeda secara signifikan dari jawaban sebelumnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Ghozali (2018) menyatakan bahwa normalitas residual juga dapat diuji melalui metode Shapiro-Wilk. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi yang diperoleh dari pengujian tersebut melebihi 0,05.

Tabel 3. Uji Normalitas

Residual	Nilai Signifikansi	Alpha	Keterangan
	0,442	0,05	Berdisribusi Normal

Sumber: Data primer yang diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel *Tests of Normality*, diketahui bahwa nilai signifikansi pada uji *Shapiro-Wilk* sebesar 0,442. Kedua nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian, yaitu 0,05.

Uji Multikolinieritas

Tidak adanya korelasi kuat antar variabel bebas merupakan syarat utama model regresi yang ideal, karena hubungan semacam itu dapat mengganggu stabilitas estimasi koefisien dan mengurangi akurasi interpretasi temuan (Ghozali, 2021). Uji multikolinieritas untuk mendeteksi apakah terdapat korelasi tinggi di antara variabel independen dalam suatu model regresi. Sarstedt et al. Pengujian terhadap keberadaan multikolinieritas dalam suatu model dapat dilakukan melalui pemeriksaan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Sebuah model dianggap bebas dari masalah multikolinieritas jika nilai VIF yang diperoleh berada di bawah 10 (2024).

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

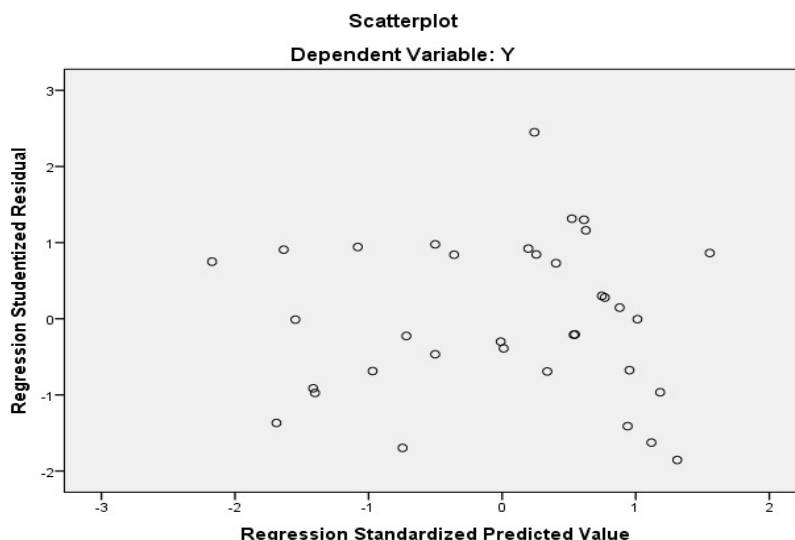
Variabel	Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
<u>Kepemimpinan (X1)</u>	0,983	1,018	<u>Tidak terjadi Multikolinieritas</u>
<u>Disiplin kerja (X2)</u>	0,935	1,070	<u>Tidak terjadi Multikolinieritas</u>
<u>Lingkungan Kerja (X3)</u>	0,943	1,060	<u>Tidak terjadi Multikolinieritas</u>

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

Hasil pengujian multikolinieritas mengindikasikan bahwa setiap variabel independen memiliki nilai *Tolerance* di atas 0,10 serta nilai VIF di bawah 10. Temuan ini mengonfirmasi bahwa tidak ada hubungan korelatif yang kuat di antara sesama variabel independen dalam persamaan regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2021), model regresi yang baik adalah model yang memiliki varians residual yang konstan dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya atau disebut homoskedastisitas.



Sumber : Data Primer diolah, 2026

Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Gambar tersebut menunjukkan pada model regresi linier berganda tersebar secara acak yang menandakan tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas.

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda diterapkan dalam studi ini karena desain penelitiannya bertujuan mengkaji dampak beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Variabel independen digunakan dalam penelitian ini ada tiga variabel. Berikut hasil regresi.

Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Beta	T hitung	T tabel	signifikansi	Keterangan
Konstan	-4.056	-1.021	2,040	0,315	
Kepemimpinan (X1)	.544	4.292	2,040	0,000	Berpengaruh signifikan
Disiplin kerja (X2)	.301	2.510	2,040	0,018	Berpengaruh signifikan
Lingkungan Kerja (X3)	.336	3.231	2,040	0,003	Berpengaruh signifikan

Sumber : Data Primer diolah, 2026

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dinyatakan ke dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut

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

$$\text{Kinerja pegawai} = -4,056 + 0,544 \text{ kepemimpinan} + 0,301 \text{ disiplin kerja} + 0,336 \text{ lingkungan kerja} + \varepsilon$$

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi atau R^2 berfungsi sebagai indikator statistik yang mengukur kapasitas variabel bebas dalam menerangkan keragaman variabel terikat pada sebuah model regresi.

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.758 ^a	0.572	0.503	1.413

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

Ketiga variabel yaitu gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja mampu menerangkan variabel kinerja pegawai dengan nilai 0,572 atau setara 57,2%. Kontribusi dari faktor-faktor yang tidak dikaji dalam studi ini mencapai 42,8% sebagai bagian yang tersisa.

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 7. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Signifikansi
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-4.056	3.971		-1.021	.315
X1	.544	.127	.509	4.292	.000
X2	.301	.120	.305	2.510	.018
X3	.336	.104	.391	3.231	.003

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

Uji t berfungsi sebagai alat untuk menguji satu hipotesis dalam penelitian yang menerapkan analisis regresi linier berganda. Temuan dari uji t menunjukkan dua hal.

1. variabel kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai signifikansi 0,005 yang berada di bawah ambang batas 0,05, serta nilai t hitung sebesar 4,292 yang melampaui t tabel 2,040. Arah hubungan yang

positif dari nilai t tersebut mengindikasikan bahwa kepemimpinan (X_1) bergerak searah dengan kinerja pegawai (Y).

2. variabel disiplin kerja (X_2) terbukti signifikan secara statistik memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,001 berada di bawah α 0,05 ($0,030 < 0,05$). Sementara nilai t hitung sebesar 2,510 lebih besar dari t tabel yang bernilai 2,040. Koefisien t yang positif mengindikasikan bahwa arah hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai bersifat searah.
3. Variabel lingkungan kerja (X_3) terbukti memberikan kontribusi yang berarti terhadap kinerja pegawai (Y). Temuan ini didasarkan pada nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berada di bawah ambang batas 0,05 ($0,006 < 0,05$), serta nilai t hitung yang melampaui t tabel ($3,231 > 2,040$). Arah hubungan yang positif dari nilai t tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja sejalan dengan peningkatan kinerja pegawai.

Uji F

Hasil pengujian F membuktikan bahwa variabel Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) secara serentak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Temuan ini diperkuat oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 atau berada di bawah ambang batas 0,05. Nilai F hitung sebesar 13,804, melampaui F tabel sebesar 2,911. Arah hubungan yang positif dari ketiga variabel independen mengindikasikan bahwa setiap peningkatan pada aspek kepemimpinan, disiplin, maupun lingkungan kerja maka kinerja pegawai akan meningkat secara searah dan bermakna.

Tabel 8. Hasil Uji F

	Model	<i>Sum of Squares</i>	Df	<i>Mean Square</i>	F	Signifikansi
1	Regression	82.680	3	27.560	13.804	0.000 ^b
	Residual	61.891	31	1.996		
	Total	144.571	34			

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

Tabel tersebut menjelaskan bahwa secara simultan variabel kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Riset dan Inovasi Daerah Kabupaten Madiun.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan temuan penelitian, kinerja pegawai secara signifikan dipengaruhi oleh tiga faktor secara simultan, yaitu variabel kepemimpinan, disiplin, dan lingkungan kerja. Secara terpisah, masing-masing variabel tersebut juga memberikan dampak yang berarti terhadap produktivitas staf. Analisis ini mengonfirmasi bahwa seluruh aspek yang dikaji memiliki kontribusi nyata terhadap hasil kerja aparatur di BAPPERIDA Kabupaten Madiun diharapkan dapat terus mengembangkan kepemimpinan yang efektif, komunikatif, dan partisipatif guna meningkatkan motivasi serta kinerja pegawai. Selain itu, penerapan disiplin kerja perlu terus diperkuat melalui pengawasan yang konsisten dan pemberian teladan oleh pimpinan. Lingkungan kerja, seperti hubungan antarpegawai, suasana kerja yang harmonis, serta komunikasi yang terbuka, juga perlu dijaga dan ditingkatkan agar kinerja pegawai dapat lebih optimal.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih kami ucapkan kepada dosen pembimbing dan penguji saya atas segala arahan dan bimbingannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3776>
- Damayanto, F. C. (2019). *Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (Studi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Cabang Utama Surakarta)* (Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta). <http://eprints.uny.ac.id/66310/>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Mujiatun, S., Jufrizen, J., & Ritonga, P. (2019). Model kelelahan emosional: Antecedent dan dampaknya terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi dosen. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(3), 447–465. <https://doi.org/10.22441/mix.2019.v9i3.005>

- Ningsih, S., & Putra, A. R. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 12–25. <https://doi.org/10.30872/jkin.v19i4.11798>
- Nurhalim, N., Saputra, M. Z. A., Ningsih, N. S., Amirullah, A., Musli, M., & Jamrizal. (2023). Konsep kepemimpinan: Pengertian, peran, urgensi dan profil kepemimpinan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2070–2076. <https://doi.org/10.31004/jptam.v7i1.5525>
- Partika, P. D., Ismanto, B., & Rina, L. (2020). Pengaruh stres kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ekowisata taman air tlatar boyolali. *Jurnal Benefita*, 5(2), 308–323. <https://doi.org/10.22216/jbe.v5i2.5272>
- Rahmawati, A. (2018). Penanaman nilai-nilai karakter kejujuran dan kepedulian di sekolah dasar. *Jurnal Pendidikan Karakter*, 8(2), 112–125.
- Sarstedt, M., Richter, N. F., Hauff, S., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2024). Combined importance–performance map analysis (cIPMA) in partial least squares structural equation modeling (PLS–SEM): A SmartPLS 4 tutorial. *Journal of Marketing Analytics*, 12, 746–760. <https://doi.org/10.1057/s41270-024-00325-y>
- Surajiyo., Suwarno., Kesuma, I. M., & Gustiherawati, T. (2021). The effect of work discipline on employees performance with motivation as a moderating variables in the Inspectorate Office of Musi Rawas District. *International Journal of Community Service & Engagement*, 2(1), 1–12. <https://doi.org/10.47747/ijcse.v2i1.189>
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Waruwu, M., Setiawan, B., & Hidayat, R. (2025). *Metode penelitian kuantitatif: pendekatan empiris dan objektif*. Pustaka Akademik.
- Zohriah, A., Fauzi, A., & Al Qosam, S. N. (2024). Penerapan konsep dasar manajemen sumber daya manusia dalam lingkup pendidikan di era industri 4.0. *JIIIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(4), 3617–3621. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i4.4294>