



PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA TANGERANG SELATAN

THE INFLUENCE OF DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE SOUTH TANGERANG CITY ENVIRONMENTAL AGENCY

Febby Anggraeni¹, Bambang Purnomo Yanuarso²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: Febbyanggraeni722@gmail.com^{1*}, dosen02142@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 08-07-2025

Revised : 09-07-2025

Accepted: 11-08-2025

Published : 13-08-2025

Abstract

This study aims to determine the influence of work discipline and physical work environment on employee performance at the Environmental Service Office of South Tangerang City. A quantitative research approach was employed, involving a total population of 72 respondents, using a saturated sampling technique. Data analysis methods included validity and reliability tests, classical assumption tests, simple and multiple linear regression, correlation coefficient analysis, coefficient of determination, and hypothesis testing. The results show that work discipline has a significant effect on employee performance, with a correlation coefficient of 0.723, indicating a strong relationship, and a coefficient of determination of 52.2%. The physical work environment also significantly influences employee performance, with a correlation coefficient of 0.803, indicating a very strong relationship, and a coefficient of determination of 64.4%. Simultaneously, both work discipline and physical work environment have a significant influence on employee performance, with a correlation coefficient of 0.803 and a coefficient of determination of 64.9%. These findings indicate that both independent variables make a substantial contribution to improving employee performance, although other external factors not examined in this study also play a role.

Keywords: *Work Discipline, Physical Work Environment, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah populasi sebanyak 72 responden, dan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Metode analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear sederhana dan berganda, uji koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien korelasi sebesar 0,723 yang menunjukkan hubungan kuat, serta koefisien determinasi sebesar 52,2%. Lingkungan kerja fisik juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien korelasi sebesar 0,803 yang menunjukkan hubungan sangat kuat, serta koefisien determinasi sebesar 64,4%. Secara simultan, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien korelasi sebesar 0,803 dan koefisien determinasi sebesar 64,9%. Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen memberikan kontribusi yang besar terhadap peningkatan kinerja pegawai, meskipun masih terdapat faktor lain di luar penelitian yang turut memengaruhi

Kata Kunci : *Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Pegawai*



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aspek penting bagi satker pemerintah guna meningkatkan program untuk memastikan keberlangsungan dan keberhasilan tujuan operasionalnya. Sumber daya manusia adalah peran utama dalam setiap kegiatan lembaga pemerintahan guna menentukan keberlangsungan dan kesuksesannya di instansi pemerintah terkait. Dalam instansi pemerintah perlu memberikan perhatian yang baik terhadap kondisi pegawai baik secara individu maupun kelompok untuk memastikan efektivitas dalam pengoprasionalannya. Masalah menurunnya kinerja pegawai merupakan masalah yang harus dikaji oleh setiap instansi pemerintah, karena padadarnya kinerja pegawai mempengaruhi kualitas dan kuantitas satker pemerintahan. Satu di antara yang memungkinkan terjadi menurunnya kinerja pegawai disebabkan minimnya kesadaran disiplin di instansi pemerintah. Sebuah bentuk disiplin yang diperhatikan oleh instansi pemerintah yaitu penerapan sistem absensi yang ketat dan tegas serta memberikan gambaran disiplin kerja yang jelas.

Pegawai akan memberikan etos kerja yang tinggi, jika pegawai merasa antusias dan memberikan sikap positif terkait segala aktivitas dan tanggung jawab serta komunikasi yang baik antar satu dengan lainnya. Sebaiknya, jika pegawai tampak murung kurang senang, kerap mengalami masalah emosional serta khawatir yang berlebihan maka dapat disimpulkan terjadi penurunan semangat kerja. Dengan begitu dapat dipahami bahwasannya semangat kerja adalah sikap individu ataupun sekelompok orang terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar dapat mencurahkan kemampuan yang dimilikinya secara menyeruluh. Semangat kerja sangat dibutuhkan agar suatu pekerjaan itu dapat terlihat maksimal. Selain faktor mencurahkan kemampuan yang dimilikinya secara menyeruluh. Semangat kerja sangat dibutuhkan agar suatu pekerjaan itu dapat terlihat maksimal. Selain faktor semangat kerja, faktor lainnya yang mempengaruhi pegawai adalah faktor lingkungan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2020) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang nyata disekeliling pegawai bekerja untuk bisa menentukan pegawai baik secara langsung maupun tidak. Lingkungan kerja yang kondusif tercermin oleh penerangan yang baik dan tersebar secara merata, bebas dari kebisingan yang menurunkan fokus kerja, penataan yang baik serta pemilihan warna yang nyaman dan kebersihan yang senantiasa dipelihara dengan baik guna memberikan ruang kerja yang nyaman. Disamping lingkungan kerja fisik, Menurut Sedarmayanti (2020) lingkungan kerja non fisik mencakup seluruh kondisi yang berkesinambungan dengan antar pekerja, baik secara langsung ataupun tidak langsung dengan sesama rekan kerja. Apabila lingkungan kerja non fisik yang tercipta sudah optimal, maka akan terciptanya hubungan yang selaras yang bersinergi positif didalamnya guna memicu tekad pegawai dalam menjalani aktifitas guna berpengaruh besar pada kinerja pegawai.

Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Tangerang Selatan sebuah unsur Satker Perangkat Daerah yang bertugas untuk membantu Wali Kota Tangerang Selatan dalam memonitoring aktivitas pemerintah guna memberi tanggungan daerah, khususnya pada bagian Lingkungan Hidup. Yang mempunyai tujuan Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang Selatan yaitu “guna menciptakan Kota Layak Huni Yang Berwawasan Lingkungan“ guna mewujudkan tujuan terkait hal tersebut pegawai tentunya di tuntutan untuk memberikan kinerja yang baik.

Dinas Lingkungan Hidup adalah lembaga pemerintah daerah yang bertanggung jawab untuk mengelola lingkungan hidup di untuk wilayah kota Tangerang Selatan dimana keberhasilan pelaksanaan tugas penanggung jawaban kerja dalam instansi tersebut, pentingnya kinerja pegawai pada yang ada pada dinas Lingkungan hidup sangat berpengaruh untuk menjaga lingkungan masyarakat, untuk melestarikan sumber daya alam dan lingkungan hidup terutama dalam meningkatkan kesadaran dan partisipasi masyarakat untuk menjaga lingkungan.

Sebuah organisasi dalam menjalankan guna mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh salah satu faktor tersebut yang sangat penting yang digunakan untuk menggerakkan faktor lainnya yaitu sumber daya manusia. Oleh karna itu organisasi dituntut



untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia sangat penting yang digunakan untuk menggerakkan faktor lainnya seperti modal karena pengelolaan sumber daya manusia sendiri untuk mendapatkan pegawai – pegawai yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan.

Beberapa aspek yang mendorong kinerja pegawai diantaranya adalah lingkungan kerja fisik maupun non fisik atau hubungan antar pegawai, kompensasi, tunjangan, kepemimpinan, kedisiplinan, kompetensi, keputusan dalam bekerja dan faktor lainnya, oleh karena itu, penting bagi pimpinan guna mendorong semangat disiplin kerja dan faktor lingkungan kerja. Maka diharapkan pemimpin memberikan perhatian lebih agar memberikan motivasi kepada seluruh pegawainya dalam menjalankan tugasnya, ini bertujuan agar para pegawai dinas lingkungan hidup dapat termotivasi dan dapat menjalankan wewenangnya agar lebih baik lagi serta melihat secara berkala terhadap faktor lingkungan kerja. Organisasi sebagai salah satu faktor utama yang diharapkan memberi lingkungan kerja yang nyaman dan aman untuk mampu menarik para pegawai lebih giat dan memberikan hasil yang produktif.

Menurut Gomes dan Faustino Cardoso (2023:177) Semakin tinggi kinerja pegawai maka menyebabkan semakin tercapainya tujuan baik individu maupun kelompok. Jika prestasi kinerja pegawai meningkat maka produktivitas serta tujuan dalam perusahaan juga akan tercapai dengan cepat. “Pemimpin dan pegawai ibaratkan sebuah garis vertikal, menggambarkan atasan yang memiliki amanah yang cukup berat dan memiliki kuasa untuk memberi perintah terhadap bawahannya” Handoko (2019:55). Akan tetapi kedudukan seseorang bukan sebuah pembatas yang menghalangi kedekatan antara seseorang pimpinan dan pegawainya. Untuk menciptakan suasana nyaman diharapkan seorang atasan bersikap ramah serta baik kepada bawahan. Agar pegawai merasa nyaman saat mengalami kesulitan dalam bekerja maka jadilah partner kerja yang saling membantu. Hindari keasingan terhadap bawahan, karena hal ini akan menyebabkan hubungan pimpinan dan bawahan menjadi kaku sehingga tidak menciptakan lingkungan kerja yang positif dan harmonis.

Pegawai dengan tingkat kinerja yang tinggi, berarti mempunyai prestasi yang sangat baik dan memiliki peluang besar guna kenaikan karir atau pangkat. Dengan kinerja yang optimal serta pengelolaan organisasi yang baik dapat berdampak langsung pada pencapaian tujuan dan kemajuan pada sebuah organisasi.

Kajian Pustaka

1. Disiplin Kerja

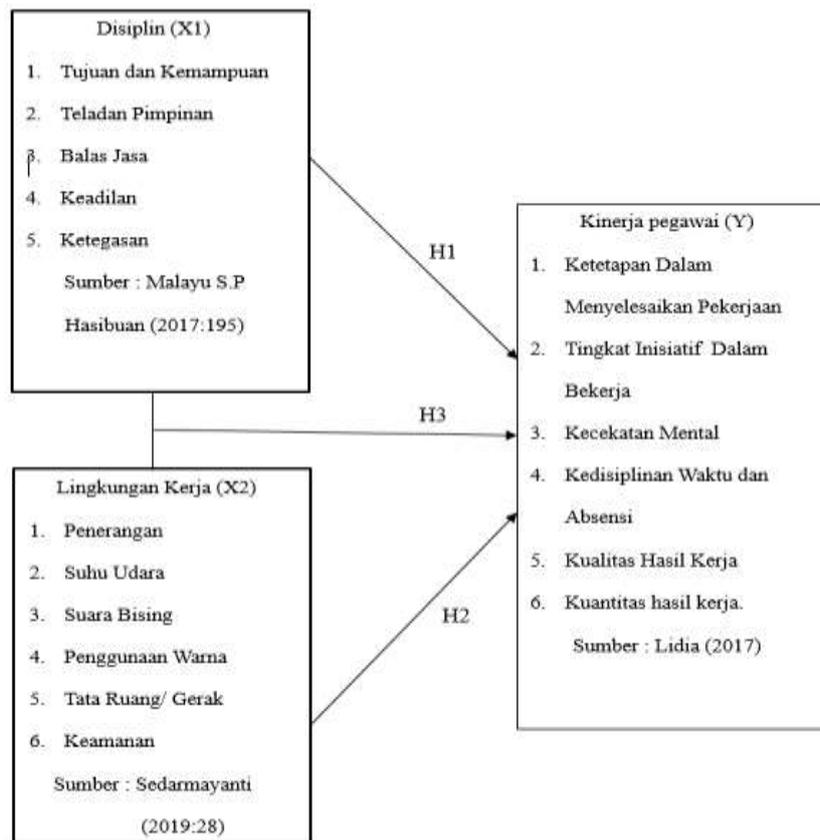
Didalam kehidupan sehari-hari, dimana manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Dengan kata lain, Disiplin kerja pada pegawai sangat di butuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dipakai bila tidak ada disiplin kerja. Menurut Safiih (2020:108), Disiplin adalah sikap ketersediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya

2. Lingkungan Kerja

Menurut Sari, N, V (2023:38) Lingkungan kerja adalah segala kondisi fisik maupun non fisik yang ada dalam perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung berinteraksi dengan pekerjaan pegawai

3. Kinerja

Pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi. Menurut Bakhriansyah, m. dkk (2024:54) kinerja merupakan hasil kerja atau perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya perusahaan.



Gambar 1. 1 Kerangka Berpikir.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data yang objektif, valid dan reliabel dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan oleh suatu pengetahuan sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah.

Penelitian ini bersifat asosiatif kuantitatif, berdasarkan jenis data penelitian, data tersebut termasuk data kuantitatif yang berupa data hasil kuesioner. Menurut Sugiono (2019:7) mengatakan bahwa penelitian asosiatif (hubungan) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan empat variabel atau lebih

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.9
Hasil Perhitungan Validitas Variabel XI

Item	r Hitung	r Tabel	Keputusan
1	0,330	0,231	Valid
2	0,592	0,231	Valid
3	0,653	0,231	Valid
4	0,681	0,231	Valid
5	0,442	0,231	Valid
6	0,661	0,231	Valid
7	0,601	0,231	Valid
8	0,675	0,231	Valid
9	0,597	0,231	Valid
10	0,776	0,231	Valid

Sumber: Output SPSS 2025



Data diatas menunjukkan bahwa semua item memiliki korelasi (r hitung) bernilai lebih besar dari (r tabel) = 0,231. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa yang diajukan untuk variabel X1 valid

Tabel 4.10
Hasil Perhitungan Validitas Variabel X2

Item	r Hitung	r Tabel	Keputusan
1	0,551	0,231	Valid
2	0,560	0,231	Valid
3	0,369	0,231	Valid
4	0,634	0,231	Valid
5	0,537	0,231	Valid
6	0,629	0,231	Valid
7	0,496	0,231	Valid
8	0,333	0,231	Valid
9	0,658	0,231	Valid
10	0,580	0,231	Valid
11	0,509	0,231	Valid
12	0,633	0,231	Valid

Sumber: Output SPSS 2025

Data diatas menunjukkan bahwa semua item memiliki korelasi (r hitung) bernilai lebih besar dari (r tabel) = 0,231. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa yang diajukan untuk variabel X2 valid

Tabel 4.11
Hasil Perhitungan Validitas Variabel Y

Item	r Hitung	r Tabel	Keputusan
1	0,485	0,231	Valid
2	0,327	0,231	Valid
3	0,546	0,231	Valid
4	0,577	0,231	Valid
5	0,529	0,231	Valid
6	0,493	0,231	Valid
7	0,428	0,231	Valid
8	0,489	0,231	Valid
9	0,667	0,231	Valid
10	0,531	0,231	Valid
11	0,449	0,231	Valid
12	0,286	0,231	Valid

Sumber: Output SPSS 2025

Data diatas menunjukkan bahwa semua item memiliki korelasi (r hitung) bernilai lebih besar dari (r tabel) = 0,231. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa yang diajukan untuk variabel Y valid

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.15
Hasil Pengujian Perhitungan Reliabilitas Variabel X1, X2, Y

Item	r Cronbach	r Tabel	Keputusan
X1	0,806	0,231	Reliabel
X2	0,768	0,231	Reliabel
Y	0,701	0,231	Reliabel

Sumber: Output SPSS 2025



Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dinyatakan reliabel. Hal ini dikarenakan r hitung $>$ r tabel

2. Uji Asumsi Klasik
a. Uji Normalitas

Tabel 4.16
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.79341260
Most Extreme Differences	Absolute	.048
	Positive	.048
	Negative	-.043
Test Statistic		.048
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
Sumber: Output SPSS 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai Asymp.sig. (2-tailed) sebesar 200 atau 0,200. Syarat lulus uji normalitas adalah nilai Asymp.sig. (2-tailed) $>$ 0,05. Sehingga data pada perhitungan diatas dapat dikatakan normal, karena nilai Asymp.sig. (2-tailed) $>$ 0,05

b. Uji Multikolinearitas

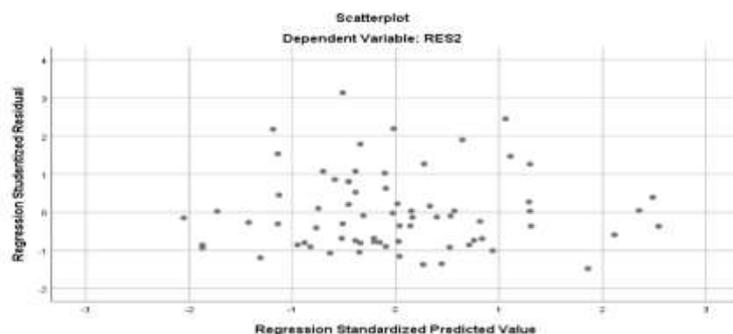
Tabel 4.17
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	16.251	2.981		5.439	.000		
Disiplin	.121	.124	.134	.973	.334	.267	3.740
Lingkungan Kerja	.586	.118	.688	4.985	.000	.267	3.740

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI
Sumber: Output SPSS 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.13, diperoleh hasil nilai tolerance value dari Variabel Efikasi Diri (X1) sebesar 0,288 dan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) 0,288 nilai tersebut $<$ 1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) dari variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 3,468 dan variabel lingkungan kerja sebesar 3,468 nilai tersebut $<$ 10,00. Dengan demikian model regresi dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas

c. Hasil Ujian Heterokedasitas



Gambar 4.3



Dari grafik scatterplot yang ada pada gambar diatas dapat dilihat bahwa gambar tidak tersebar dengan baik dan menyempit di bagian tengah pada angka 0 dan sumbu y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedasitas.

d. Uji Autokorelasi

Tabel 4.20
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.806 ^a	.649	.639	2.83361	1.665

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.20 diatas, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,665 yang berada diantara interval 1,550 – 2,460

3. Uji Regresi

Tabel 4.23
Hasil Uji Regresi Linear Berganda Variabel Disiplin Kerja (X1) Dan
Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.215	2.981		5.439	.000
	Disiplin	.121	.124	.134	.973	.334
	Lingkungan Kerja	.586	.118	.688	4.985	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: data diolah peneliti (2025)

- a. 16,215 = Jika Disiplin X1 bernilai 0 atau konstanta maka Kinerja Pegawai akan bernilai 16,215
- b. 0,121 = Jika Lingkungan Kerja X2 bernilai 0 atau konstanta maka Kinerja Pegawai akan bernilai 0,121.
- c. 0,586 = Jika Disiplin (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) mengalami peningkatan sebesar satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,586.

4. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.26
Hasil Uji Determinasi R² Secara Simultan Disiplin Kerja (X1) Lingkungan
Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error the Estimate
1	.806 ^a	.649	.639	2.83361

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN

Sumber: data diolah peneliti (2025)



Berdasarkan tabel diatas maka dapat angka Adjusted R Square sebesar 0,639. Nilai tersebut dipakai untuk mengukur kebesaran presentase kontribusi karena dalam model regresi menggunakan lebih dari satu variabel bebas dan sudah di sesuaikan. Maka disimpulkan bahwa variabel Disiplin (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebagai variabel penyebab mempunyai kontribusi sebesar 0,649 atau 64,9% terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sedangkan sisanya sebesar 35,1% adalah variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

5. Analisis Koefisien Korelasi (r).

Tabel 4.29
Hasil Uji Koefisien Korelasi Disiplin (X1) Dan
Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

		Disiplin	Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai
Disiplin	Pearson Correlation	1	.856**	.723**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	72	72	72
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.856**	1	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	72	72	72
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.723**	.803**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	72	72	72

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.29, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,803 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-1.000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat

6. Pengujian Hipotesis

Tabel 4.30
Hasil Uji T Variabel Disiplin (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.842	3.089		7.394	.000
	Disiplin	.652	.075	.723	8.751	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data diolah peneliti, 2025

Terlihat pada tabel diatas terdapat nilai sig. 0,000 untuk (X1). Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Variabel (X1) mempunyai t hitung sebesar 8,751 dengan t tabel sebesar 1,666. Jadi t hitung > t tabel dapat disimpulkan bahwa variabel (X1) Memiliki pengaruh signifikan terhadap y. nilai t menunjukkan bahwa variabel Disiplin (X1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang Selatan



Tabel 4.31
Hasil Uji T Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.439	2.971		5.533	.000
1 Lingkungan Kerja	.684	.061	.803	11.255	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Terlihat pada tabel diatas terdapat nilai sig untuk (X2). Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Variabel (X2) mempunyai t hitung sebesar 11,255 dengan t tabel 1,666. Dapat disimpulkan bahwa variabel (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap (Y).

Tabel 4.32
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1023.976	2	511.988	63.765	.000 ^b
Residual	554.024	69	8.029		
Total	1578.000	71			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN

Sumber: data primer diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai f hitung sebesar 63,765 dan nilai signifikan 0,000. Adapun nilai f tabel adalah sebesar 3,98. Karena nilai f hitung $63,765 > f$ tabel 3,98 dan nilai signifikan $0,000 < 0,5$ dengan demikian disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Disiplin (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang Selatan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah penulis uraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang Selatan. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,723 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat karena nilai taksirannya berada diarea interval 0,600 – 0,799. Berdasarkan uji koefisien determinasi sebesar 52,2%. Uji Hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel $8,751 > 1,666$. Hal ini diperkuat dengan nilai p value $< sig.$ 0,05 atau signifikan sebesar $(0,000 < 0,05)$
2. Lingkungan kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang Selatan. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,803 yang mengartikan bahwa kedua variabel memiliki hubungan sangat kuat karena nilai taksirannya berada diarea interval 0,800 - 1,000. Berdasarkan uji koefisien determinasi sebesar 64,4%. Uji Hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel $11,255 > 1,666$. Hal ini diperkuat dengan nilai p value $< sig.$ 0,05 atau signifikan sebesar $(0,000 < 0,05)$.
3. Disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang Selatan. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,803 yang mengartikan bahwa kedua variabel memiliki hubungan sangat kuat karena nilai



taksirannya berada diarea interval 0,800 - 1,000. Nilai koefisien determinasi sebesar 64,9%. Uji hipotesis diperoleh $f_{hitung} > f_{tabel}$ $63,765 > 3,98$. Hal ini diperkuat dengan nilai $p\text{-value} < sig.$ $0,05$ ($0,000 < 0,05$).

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, R., & Angger, R. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Agustini. (2019). *Disiplin Kerja dan Implementasinya dalam Dunia Kerja*.
- Angga Pratama, & Syamsuddin, R. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Setu. *Buana Ibu*, 6(1).
- Ardiansyah, F., Ranzana, R., dan Yahya. 2022. Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Multidisiplin West Science* 1(2): 196–201. DOI: 10.58812/jmws.v1i02.51.
- Asmawiyah, M. A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Manajemen*, 5(2), 338–410.
- Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal FRKM*. <https://doi.org/10.32493/frkm.v3i3.5140>
- Delimah Pasaribu, V. L., & Yanuarso, B. P. (2021). Pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Multritrans Abadi Srengseng Jakarta Barat periode 2018. *Jurnal Sekretari Universitas Pamulang*, Metode Kuantitatif.
- Dessler, Gary. (2024). *Human Resource Management*. Edisi ke-17. Jakarta: Pearson Education.
- Dzakwan, M. H., & Suwanto, S. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada kantor akuntan publik. *Jurnal Manajemen*, 3(4), Metode Kuantitatif.
- Efhendy. (2019). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Maruya. *Environment and Management*, 2(2), 140–147.
- Firmansyah, H. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T. Hani. (2019). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134–147.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Imam, G. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1), 130–137.
- Kadek, P. H. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi. *Manajemen Sumber Daya*, 122–135.
- Kristina, Dwi dan Widyaningrum, Ayu. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mahendra, R. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Bandung: Refika Aditama.



- Mahendra, R. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Bandung: Refika Aditama.
- Mahendra. (2017). Pengaruh Kinerja Kerja Karyawan Lapangan Departemen Gasberg. *Jurnal Gasberg*, 27(2), 142–145.
- Mardjuni Sukmawati. (2019). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Deryai Provinsi Papua. *Business Management*, 2(1), 41–46.
- Mondy, R. Wayne, dan Joseph J. Martocchio. (2024). *Human Resource Management*. Edisi ke-16. Jakarta: Pearson Education.
- Nowo, S. (2018). *Manajemen: Konsep dan aplikasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Pasaribu, V. L. D., & Yanuarso, B. P. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Multritrans Abadi Srengseng Jakarta Barat Periode 2018. *Jurnal Sekretari Universitas Pamulang*.
- Prijodarminto, Soengeng. 2019. *Proses Pembentukan Disiplin dalam Organisasi*. *Jurnal Manajemen SDM*, 5(1): 23–35
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Wina, N. W. (2021). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), Metode Kuantitatif.
- Ristina, & Widyaningrum. (2019). Manajemen sumber daya manusia: Perencanaan, pengorganisasian, dan pengarahan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 10(2), 45–60.
- Risza Putri Elburdah. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Arena Argo Andalan. *Media Bima*, 15(11).
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2023). *Management* (15th ed.). Pearson Education.
- Safiih. (2020). *Etika Profesi dan Kedisiplinan Kerja*.
- Sakti, B. (2017). *Statistik Terapan: Analisis Regresi dan Aplikasinya*. Jakarta: Pustaka Ilmu.
- Sari, N. V. (2023). *Manajemen Lingkungan Kerja di Perusahaan Modern*. Jakarta: Pustaka Utama.
- Sedarmayanti. (2019). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2019). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Shengky Windri, R. F. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Sulteng. *Riset Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, 5(3), 4565–4574.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stoner, James A.F., Freeman, R. Edward, dan Gilbert, Daniel R. 1995. *Manajemen*. Jakarta: Prenhallindo.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumiyannah, & Yanuarso, B. P. (2025). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Cikel Abadi Kelapa Gading Jakarta Utara. *Jurnal Intelek Insan Cendekia*, 2(2), Metode Kuantitatif.
- Susanti Fahmi, H. E. (2019). Motivasi Siswa dan Siswi SMK Letris Indonesia dalam Menentukan Pilihan untuk Melanjutkan Pendidikan atau Bekerja Setelah Lulus Sekolah. *Darma Laksana Untuk Mengabdikan Negeri*, 1(2), 161–172.
- Tika, Pabundu. 2019. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wawan, Agung. 2020. *Pengantar Ilmu Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.