



PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN SETU KOTA TANGERANG SELATAN

Muhammad Krisna Mukti Wibowo

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

R.A. Kadarmananta

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Alamat: Jalan Surya Kencana No 1 Pamulang Tangerang Selatan

krisna02072003@gmail.com , a.kadarmananta61@gmail.com

Abstrak. *This study aims to determine the effect of work discipline and work environment on employee performance at the Setu District Office, South Tangerang City. This type of research uses an associative quantitative method. The sampling technique uses a saturated sample of 70 respondents. The results of the analysis show that work discipline partially has a positive effect on employee performance, where the simple linear regression equation $Y = 3.394 + 0.292 X_1$. The correlation coefficient value of 0.390 is a low level of relationship and the coefficient of determination is 14%, there is a performance influenced by work discipline 14%. This is proven by the t test obtained t count > t table (3.556 > 1.996) and a significant value <0.05 (0.001 < 0.05). The work environment partially has a positive effect on employee performance, indicated by the simple linear regression equation $Y = 13,614 + 0.689 X_2$. The correlation coefficient value of 0.834 is a very strong relationship and the coefficient of determination is 69.1%, there is a performance influenced by the work environment 69.1%. Proven by the t test obtained tcount > ttable (12.445 > 1.996) and a significance value <0.05 (0.000 < 0.05). The results of the study of work discipline and work environment simultaneously on employee performance, shown by the multiple linear regression equation $Y = 3.394 + 0.292 X_1 + 0.650 X_2$, the correlation coefficient value of 0.863 there is a very strong relationship and the determination coefficient of 73.6% there is performance influenced by work discipline and work environment 74.9. This is proven by the results of the f test obtained the value of fcount > ftable (97.320 > 3.13) and the significance value <0.05 (0.000 < 0.05). Thus it is proven that H_0 is rejected and H_a is accepted*

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Setu kota Tangerang Selatan. Jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Teknik sampling menggunakan sampel jenuh sebanyak 70 responden. Hasil analisis menunjukkan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dimana persamaan regresi linear sederhana $Y = 3,394 + 0,292 X_1$. Nilai koefisien korelasi 0,390 ada tingkat hubungan rendah dan koefisien determinasi sebesar 14 % ada kinerja dipengaruhi oleh disiplin kerja 14%. Ini dibuktikan dengan uji t diperoleh thitung > ttabel (3,556 > 1,996) dan nilai signifikan < 0,05 (0,001 < 0,05). Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan oleh persamaan regresi linear sederhana $Y = 13,614 + 0,689 X_2$. Nilai koefisien korelasi 0,834 ada hubungan yang sangat kuat dan koefisien determinasi 69,1% ada kinerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja 69,1%. Dibuktikan dengan uji t diperoleh thitung > ttabel (12,445 > 1.996) dan nilai signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05). Hasil penelitian disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linear berganda $Y = 3,394 + 0,292 X_1 + 0,650 X_2$, nilai koefisien korelasi 0,863 ada hubungan yang sangat kuat dan koefisien determinasi 73,6 % ada kinerja dipengaruhi oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja 74,9. Ini dibuktikan dengan hasil uji f diperoleh nilai fhitung > ftabel (97,320 > 3,13) dan nilai signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan demikian terbukti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima

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

PENDAHULUAN

Pentingnya penelitian ini tidak hanya terletak pada pemahaman teoritis mengenai hubungan antara disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai, tetapi juga pada implikasi

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR KECAMATAN SETU KOTA TANGERANG SELATAN**

praktis yang dapat diambil oleh manajemen. Dengan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, manajemen dapat merumuskan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Misalnya, jika hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, maka manajemen dapat mengimplementasikan program-program pelatihan dan pengembangan yang bertujuan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai

Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik. Lingkungan kerja yang mendukung tidak hanya akan meningkatkan kinerja pegawai, tetapi juga dapat mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan kepuasan kerja. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berkontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan, tetapi juga pada peningkatan kualitas pelayanan publik di wilayah Kota Tangerang Selatan

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat menjawab pertanyaan-pertanyaan penting mengenai bagaimana disiplin kerja dan lingkungan kerja saling berinteraksi dan berkontribusi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga akan memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai tantangan yang dihadapi oleh pegawai di Kantor Kecamatan Setu, serta solusi yang dapat diimplementasikan untuk meningkatkan kinerja mereka. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi pengembangan organisasi dan peningkatan pelayanan publik di Kota Tangerang Selatan

Latar belakang yang telah diuraikan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dan memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai pentingnya disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di instansi pemerintahan

Tabel 1. 1
Data Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Setu
Kota Tangerang Selatan

Tahun	Penilaian Kinerja Pegawai	Kualitas	Kuantitas	Pelaksanaan Tugas	Tanggung Jawab	Kerja Sama	Target
2022	MT	40	38	36	37	42	100%
	TMT	30	32	34	33	28	100%
	%	57	54	52	53	60	100%
2023	MT	45	42	40	41	46	100%
	TMT	25	28	30	29	24	100%
	%	64	60	57	59	66	100%
2024	MT	20	47	45	46	49	100%
	TMT	20	23	25	24	21	100%
	%	71	67	64	66	70	100%

Sumber: Kantor Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat disimpulkan bahwa dari data penilaian kinerja pegawai pada tahun 2022-2024 mengalami perkembangan. Meskipun terjadi peningkatan pada beberapa indikator seperti kuantitas dan kerja sama, tetapi secara keseluruhan capaian kinerja pegawai belum mencapai target yang ditetapkan oleh kantor Kecamatan, karena sebagian besar nilai rata-rata kinerja masih berada pada kategori cukup hingga sedang. Hal ini menunjukkan bahwa masih diperlukan peningkatan kedisiplinan, pengawasan, serta motivasi kerja agar kinerja pegawai dapat meningkat secara optimal sesuai dengan target organisasi

Tabel 1. 2
Data Disiplin Kerja Pada Kantor Kecamatan Setu
Kota Tangerang Selatan

Tahun	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Jumlah kasus indisipliner			Rata-Rata
			Terlambat	Alpha	Jumlah	
2022	70	245	40	9	49	20%
2023	70	237	48	13	61	26%
2024	70	234	59	14	73	31%

Sumber: Kantor Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan

Berdasarkan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan selama tiga tahun yaitu dari tahun 2022-2024 mengalami peningkatan jumlah kasus indisipliner. Pada tahun 2022 tercatat 49 kasus (20%), meningkat menjadi 61 kasus (26%) pada tahun 2023, dan 73 kasus (31%) pada tahun 2024. Kenaikan ini menunjukkan adanya penurunan disiplin kerja pegawai dari tahun ke tahun, yang terlihat dari meningkatnya keterlambatan dan ketidakhadiran tanpa keterangan. Kondisi tersebut menandakan perlunya pembinaan dan pengawasan lebih lanjut agar kedisiplinan dan tanggung jawab pegawai dapat meningkat sehingga mendukung tercapainya kinerja organisasi secara optimal

Tabel 1. 3
Data Lingkungan Kerja Pada Kantor Kecamatan Setu
Kota Tangerang Selatan

Nomor	Aspek	Keterangan
1	Penerangan	Terdapat tujuh buah lampu yang diletakkan dalam satu ruangan dan itu dirasa kurang terang karena ruangan cukup luas
2	Sirkulasi / suhu udara	Sirkus udara diruangan kurang baik karena ventilasi dan pendingin ruangan kurang memadai disaat sedang ramai
3	Fasilitas Kerja	Fasilitas kerja yang tersedia dikantor seperti meja, kursi, computer, serta lainnya masih terbatas dan sebagian mengalami kerusakan.
4	Hubungan dengan rekan kerja	Pada umumnya terjalin dengan baik, namun masih terdapat beberapa pegawai yang kurang berkomunikasi dan bekerja secara optimal.
5	Keamanan kerja	Hanya terdapat 5 kamera cctv dengan setiap ruangan masing masing 1 untuk ruangan yang besar, sehingga ada beberapa yang tidak terpantau cctv

Sumber : Kantor Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja di Kantor Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan masih perlu ditingkatkan. Beberapa aspek seperti pencahayaan, sirkulasi udara, serta fasilitas kerja belum sepenuhnya mendukung kenyamanan pegawai dalam bekerja. Hal ini terlihat dari penerangan yang masih kurang optimal dan sistem ventilasi serta pendingin ruangan yang belum memadai, terutama saat aktivitas kantor sedang padat. Selain itu, sarana kerja yang tersedia masih terbatas dan sebagian mengalami kerusakan sehingga dapat menghambat

kelancaran pekerjaan. Hubungan antar rekan kerja pada umumnya sudah terjalin baik, namun masih terdapat pegawai yang kurang aktif dalam berkomunikasi maupun bekerja sama. Dari sisi keamanan, jumlah kamera pengawas yang terbatas juga menunjukkan perlunya peningkatan pengawasan agar seluruh area kerja dapat terpantau dengan baik

KAJIAN TEORI

Disiplin Kerja

Menurut Davis (Ignatius Jeffrey & Mahmud Soleman, 2017: 107) menyatakan bahwa, disiplin kerja adalah pelaksanaan manajemen untuk memperkuat pedoman organisasi. Disiplin merupakan fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia yang paling penting karena semakin baik kedisiplinan karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai hasil yang optimal

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas serta bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok (Sedarmayanti, 2017:25).

Kinerja Karyawan

Menurut pandangan Byars (Meithiana Indrasari, 2017:50), bahwa kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Kinerja yang tinggi sebagai suatu langkah untuk menuju pada proses tercapainya tujuan organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja tersebut

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Menurut Sugiyono (2018:11) menyatakan bahwa, “Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih”. Menurut Sugiyono (2018:8) menyatakan bahwa, “Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan filsafat positifisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, teknik pengambilan sample yang dilakukan pada umumnya didapat secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian ataupun hasil penelitian

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4. 9
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	keterangan
1	Saya memahami tujuan dan tanggung jawab pekerjaan saya dengan jelas	0,618	0,235	Valid
2	Saya memiliki kemampuan yang memadai untuk menyelesaikan tugas saya	0,582	0,235	Valid
3	Pimpinan memberikan contoh yang baik dalam bekerja	0,575	0,235	Valid
4	Pimpinan menunjukkan sikap disiplin yang dapat diteladani	0,658	0,235	Valid
5	Saya merasa balas jasa yang diberikan sesuai dengan pekerjaan saya	0,599	0,235	Valid
6	Saya termotivasi untuk disiplin karena penghargaan yang diterima	0,591	0,235	Valid
7	Pimpinan memperlakukan semua pegawai dengan adil	0,476	0,235	Valid
8	Penilaian disiplin kerja dilakukan secara objektif	0,593	0,235	Valid
9	Ada pengawasan yang ketat terhadap pelaksanaan pekerjaan	0,389	0,235	Valid
10	Saya merasa diawasi dalam melaksanakan tugas	0,546	0,235	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS 26 (2025)

Didasari pada Tabel 4.9, bisa disimpulkan responden variabel Disiplin Kerja mempunyai r hitung melebihi r tabel didapatinnya kesimpulan berikut kuesioner variabel Disiplin Kerja yang telah diajukan pada kajian ini di katakan Valid dan data tersebut layak untuk diajukan ke penelitian berikutnya.

Tabel 4. 10
Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	keterangan
1	Penerangan di tempat,sudah memadai dan mendukung saya bekerja	0,749	0,235	Valid
2	Saya merasa nyaman dengan pencahayaan ditempat kerja	0,722	0,235	Valid
3	Kondisi ventilasi atau sirkulasi udara di tempat kerja baik	0,778	0,235	Valid

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR KECAMATAN SETU KOTA TANGERANG SELATAN**

4	Udara ditempat kerja terasa sejuk dan tidak pengap	0,798	0,235	Valid
5	Fasilitas kerja yang tersedia sudah lengkap dan memadai	0,726	0,235	Valid
6	Kondisi vasilitas kerja selalu terawat dengan baik	0,595	0,235	Valid
7	Saya memiliki Hubungan kerja yang harmonis dengan rekan-rekan	0,705	0,235	Valid
8	Saya mudah bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas	0,802	0,235	Valid
9	Saya merasa aman selama dilingkungan kantor	0,824	0,235	Valid
10	Perusahaan menyediakan sistem keamanan yang baik	0,759	0,235	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS 26 (2025)

Didasari pada Tabel 4.10 tersebut, bisa disimpulkan responden variabel Lingkungan Kerja mempunyai r hitung melebihi r tabel didapatinya kesimpulan berikut kuesioner variabel Lingkungan Kerja yang telah dinyatakan pada kajian ini di katakan Valid dan data tersebut layak untuk diajukan ke penelitian berikutnya

Tabel 4. 11
Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	keterangan
1	Saya selalu berusaha menghasilkan pekerjaan dengan kualitas terbaik	0,65	0,235	Valid
2	Hasil kerja saya jarang mengalami kesalahan	0,63	0,235	Valid
3	Saya mampu menyelesaikan beban kerja sesuai target	0,632	0,235	Valid
4	Saya dapat menyelesaikan banyak tugas dalam waktu yang ditentukan	0,741	0,235	Valid
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0,751	0,235	Valid
6	Saya jarang terlambat menyelesaikan tugas	0,534	0,235	Valid
7	Saya selalu bekerja sama dengan baik dalam tim	0,749	0,235	Valid
8	Saya mau membantu rekan kerja ketika dibutuhkan	0,628	0,235	Valid
9	Saya selalu berusaha menggunakan sumber daya seefisien mungkin	0,845	0,235	Valid
10	Saya berupaya meminimalkan biaya dalam pelaksanaan pekerjaan	0,779	0,235	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS 26 (2025)

Didasari pada Tabel 4.11, bisa disimpulkan responden variabel Kinerja Pegawai mempunyai r hitung melebihi r tabel didapatinya kesimpulan berikut kuesioner variabel Kinerja Pegawai

yang telah diajukan pada kajian ini di katakan Valid dan data tersebut layak untuk diajukan ke penelitian berikutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. 12
Uji Reabilitas

No	Variabel	Koefisien <i>Cronbach's Alpha</i>	Standar <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Disiplin Kerja	0,738	0,600	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,776	0,600	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0,768	0,600	Reliabel

sumber: Data Diolah Oleh Peneliti

Didasari tabel sebelumnya, bisa diambil kesimpulan bahwa seluruh variabel (Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Pegawai) terdapat Cronbach alpha melebihi (>) dari 0,600 dapat ditarik kesimpulan bahwasanya kuisioner variabel pada kajian ini merupakan reliabel

Uji Normalitas

Tabel 4. 13
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,09357905
Most Extreme Differences	Absolute	,078
	Positive	,078
	Negative	-,065
Test Statistic		,078
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Pada uji normalitas dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov*, suatu data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi (*Asymp. Sig 2- tailed*) pada *output* pengujian data tersebut menunjukkan > 0,05, dan untuk hasil olah data dari penelitian ini menunjukkan nilai 0,200 > 0,05 maka penelitian ini dikatakan berdistribusi normal

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 14
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja	,956	1,046
	Lingkungan Kerja	,956	1,046

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari hasil diatas dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* dan VIF dari masing-masing variabel dengan rincian bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja masing-masing memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,956 dan nilai VIF sebesar 1,046. Data tersebut menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* > 0,01 dan VIF < 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen tersebut tidak terjadi multikolonieritas secara variabel bebas dalam model regresi

Uji Autokorelasi

Tabel 4. 15
Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,863 ^a	,744	,736	3,139	2,034

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4.15 diketahui nilai Durbin Watson (DW) yang diperoleh sebesar 2,034 dengan nilai dL sebesar 1,5542 dan nilai dU sebesar 1,6715. Selanjutnya nilai 4 – dL sebesar 2,4458 dan nilai 4 – dU sebesar 2,3285. Dengan ketentuan nilai $dU < dw < 4 - dU$ yakni $1,6715 < 2,034 < 2,3285$ maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terdapat gejala autokorelasi

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 16
Uji Glejser
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,091	2,305		2,643	,010
	Disiplin Kerja	-,041	,054	-,092	-,754	,453
	Lingkungan Kerja	-,056	,034	-,198	-1,630	,108

a. Dependent Variable: ABS_RES

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR KECAMATAN SETU KOTA TANGERANG SELATAN**

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, *Gletser test model* pada variabel disiplin kerja (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,453 dan lingkungan Kerja (X2) nilai signifikansi 0,108 dimana keduanya nilai signifikansi $> 0,05$. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

Analisis Regresi Linier

Tabel 4. 19
Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,394	3,526		,963	,339
	Disiplin Kerja	,292	,082	,225	3,556	,001
	Lingkungan Kerja	,650	,052	,787	12,445	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

1. Pada persamaan regresi, nilai konstanta sebesar 3,394 dengan arah hubungan positif menunjukkan jika variabel independen naik 1 satuan secara merata, maka variabel dependen akan naik sebesar 3,394
2. Variabel Disiplin Kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,292, artinya terdapat hubungan positif dan dinyatakan bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel disiplin kerja maka menyebabkan kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,292
3. Variabel Lingkungan Kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,650, artinya terdapat hubungan positif dan dinyatakan bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel lingkungan kerja maka menyebabkan kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,650

Koefisien Korelasi

Tabel 4. 22
Uji Koefisien Korelasi (X1), (X2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,863 ^a	,744	,736	3,139

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

Didasari pada tabel hasil uji tersebut, didapati nilai koefisien korelasi senilai 0,863 yang keberadaan nilai itu ada pada interval 0,800-1,000 yang bisa diambil kesimpulan bahwasannya variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) mempunyai kedekatan relasi yang sangat kuat.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. 25
Uji Koefisien Determinasi (X1), (X2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,863 ^a	,744	,736	3,139	2,034

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4.25 dapat dilihat bahwa dari nilai adjusted R^2 diperoleh sebesar 0,736 maka ($KD = r^2 \times 100\% = 73,6\%$) jadi dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh sebesar 73,6% terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan sisanya 26,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dengan penelitian ini

Pengujian Hipotesis

Tabel 4. 26
Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,394	3,526		,963	,339
	Disiplin Kerja	,292	,082	,225	3,556	,001
	Lingkungan Kerja	,650	,052	,787	12,445	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

1. Variabel Disiplin Kerja diatas diperoleh nilai t hitung sebesar 3,556 sedangkan tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan ($dk = n-k = 70-3 = 67$) adalah sebesar 1,996. Dengan melakukan perbandingan yaitu t hitung $3,556 > t$ tabel (1,996) maka H1 diterima dan Ho ditolak. Nilai signifikansi sebesar 0,001 dimana nilai $0,001 < 0,05$ maka H1 diterima dan Ho ditolak, yang artinya koefisien variabel Disiplin Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).
2. Variabel Lingkungan Kerja diatas diperoleh nilai t hitung 12,445 sedangkan ttabel dengan tingkat signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan ($dk = n-k = 10-3 = 67$) adalah sebesar 1,996. Dengan melakukan perbandingan yaitu t hitung $(12,445) > t$ tabel (1,996) maka Ho ditolak H2 diterima. Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka Ho ditolak dan H2 diterima, yang artinya koefisien variabel Lingkungan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 4. 27
Uji f
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1918,354	2	959,177	97,320	,000 ^b
	Residual	660,346	67	9,856		
	Total	2578,700	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Dari tabel ANOVA atau uji F, menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 97,320 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Sedangkan untuk mencari F tabel dengan jumlah sampel (n) = 70: jumlah variabel bebas (k) = 2 : taraf signifikan $\alpha = 0,05$ untuk mencari F tabel yaitu FINV (0,05;2;67) atau dengan $df_1 = 3-1=2$ dan $df_2 = n-k-1 = 70-2-1 = 67$ diperoleh nilai tabel 3,13 sehingga F hitung ($97,320 > F$ tabel (3,13) dan secara sistematis diperoleh nilai signifikan 0,000. Karena nilai signifikan $0,000 < \text{taraf signifikan } 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini menunjukkan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

KESIMPULAN

Pada bagian akhir skripsi ini, penulis akan melampirkan kesimpulan yang dapat diambil, keterbatasan penelitian dan saran yang didasarkan pada temuan hasil penelitian diapangan serta pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian pegawai Kecamatan Setu Kota Tangerang Selatan, mengenai pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebagai berikut

1. Disiplin Kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 3,556 sedangkan tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 1,996. Dengan melakukan perbandingan yaitu t hitung $3,556 > t$ tabel (1,996) maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Nilai signifikansi sebesar 0,001 dimana nilai $0,001 < 0,05$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang artinya koefisien variabel Disiplin Kerja (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y)
2. Lingkungan Kerja diperoleh nilai t hitung 12,445 sedangkan tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 1,996. Dengan melakukan perbandingan yaitu t hitung $(12,445) > t$ tabel (1,996) maka H_0 ditolak H_2 diterima. Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang artinya koefisien variabel Lingkungan Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).
3. Pada uji F, menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 97,320 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Sedangkan untuk F tabel dengan taraf signifikan 0,05 diperoleh 3,13 sehingga F hitung $(97,320) > F$ tabel (3,13) dan secara sistematis diperoleh nilai signifikan 0,000. Karena nilai signifikan $0,000 < \text{taraf signifikan } 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini menunjukkan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Abdullah, M. (2019). *Manajemen dan administrasi publik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Afandi, M. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Agustini, N. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ardana, I. K. (2019). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Revisi ed.). Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Darmawan, A. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Firmansyah, A. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23 (edisi 8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 (edisi 8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 (edisi 9)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, M. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Konsep dan aplikasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia (edisi revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Huzain, M. (2021). *Manajemen sumber daya manusia modern*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ignatius Jeffrey, R., & Mahmud Soleman, M. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kadarmanta, Kadarmanta. (2024). *Perilaku organisasi dalam organisasi berbasis kinerja*. Edited by Hermawan, Eric, Eureka Media Aksara.
- Kasmir. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Machmed Tun Ganyang, A. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. A. A. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Meithiana Indrasari. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Purnami, S. (2019). *Manajemen sumber daya manusia dan lingkungan kerja*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, V. (2019). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2019). *Managemen*. Harlow, England: Pearson Education Limited.
- Salam, R. (2019). *Manajemen: Teori dan aplikasi*. Makassar: Pustaka Refleksi.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Soetjipto, M. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR KECAMATAN SETU KOTA TANGERANG SELATAN**

- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Suherman, A. (2018). *Pengantar manajemen: Teori dan aplikasi dalam organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2016). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sumanto. (2015). *Metodologi penelitian sosial dan pendidikan: Teori dan aplikasinya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suryani, T., & Hendrayadi. (2015). *Metode riset untuk skripsi dan tesis bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Wijayanti, D. (2020). *Manajemen dalam organisasi modern*. Yogyakarta: Deepublish.

Jurnal :

- Arifin, M. Z., & Sadsana, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 49- 56.
- Caraka, R. N., & Azis, A. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi di PT. Polindo utama kabupaten tangerang. *Journal of Management and Innovation Entrepreneurship (JMIE)*, 1(2), 248-254.
- E Elisa, E Sudarso (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja non Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pinang di Kota Tangerang Cakrawala: *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis 1 (2)*, 211- 219
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339
- Jayanti, R., & Suryani, L. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Produksi Pt. L'essential Tangerang Selatan. *JEAC: Journal of Economic Academic*, 1(02), 657-664.
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 3(01), 93-110.
- Octaviani, I. S., & Pricilla, L. (2024). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 3(5), 3526- 3536.
- Putri, S. H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 26-39.
- Wibiyantoro, S., & Hayati, F. A. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada yayasan kesuma bangsa depok. *Jurnal konsisten*, 1(4), 144-153.
- Widyawati, E. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di dinas kelautan dan perikanan provinsi jawa timur. *Soetomo Business Review*, 2(2), 106-112.
- Yughi, S. A., Widodo, A. S., & Arsid, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kiat Pangan Persada. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 5(3), 640-648.
- Yunanti, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Trans Retail Indonesia (Transmart Lebak Bulus). *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 3(2), 293-302.