

## Pengaruh Displin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Jurang Mangu Barat Kecamatan Pondok Aren Kota Tangerang Selatan

Citra Levia Alwi <sup>1\*</sup>, Neneng Tita Amalya <sup>2</sup>

<sup>12</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

\* Corresponding author: [cleviaalwi@gmail.com](mailto:cleviaalwi@gmail.com)

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima Januari 2025 Disetujui Februari 2025 Diterbitkan Maret 2025</p> <p><b>Kata Kunci:</b> Disiplin                      Kerja, Lingkungan                Kerja, Kinerja Pegawai</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial dan simultan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, dan analisis data dilakukan menggunakan aplikasi SPSS IBM versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai p-value untuk disiplin kerja adalah 0,001 yang lebih kecil dari 0,050, dengan nilai t-hitung (5,292) lebih besar daripada t-tabel (2,002). Hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Selain itu, hasil uji untuk lingkungan kerja juga menunjukkan nilai p-value sebesar 0,001, yang lebih kecil dari 0,050, dengan t-hitung (3,914) lebih besar dari t-tabel (2,002), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga H<sub>02</sub> ditolak dan H<sub>a2</sub> diterima. Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah <math>Y = 16,166 + 0,409X_1 + 0,207X_2 + \alpha</math>, yang menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai. Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah 41,1%, yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut dapat menjelaskan 41,1% variasi kinerja pegawai. Hasil uji F menunjukkan F-hitung (15,317) lebih besar dari F-tabel (3,20), dengan nilai p-value &lt; 0,05 (0,001 &lt; 0,050), yang berarti H<sub>03</sub> ditolak dan H<sub>a3</sub> diterima. Secara keseluruhan, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Jurang Mangu Barat, Kecamatan Pondok Aren, Kota Tangerang Selatan.</p>
<p>DOI: 10.32493/jism.v5i1</p>	<p><b>ABSTRACT</b></p>
<p><b>Keywords:</b> Work Discipline, Work Environment, Employee Performance</p>	<p><i>This study aims to determine the effect of work discipline and work environment on employee performance partially and simultaneously. The method used is a quantitative method with an associative research type, and data analysis was carried out using the IBM SPSS application version 26. The results of the study showed that the p-value for work discipline was 0.001 which was smaller than 0.050, with a t-count value (5.292) greater than the t-table (2.002). This proves that work discipline has a positive and significant effect on employee performance, so that H<sub>0</sub> is rejected and H<sub>a</sub> is accepted. In addition, the test results for the work environment also showed a p-value of 0.001, which was smaller than 0.050, with a t-count (3.914) greater than the t-table (2.002), which</i></p>

*indicates that the work environment has a significant effect on employee performance, so that H02 is rejected and Ha2 is accepted. The multiple linear regression equation obtained is  $Y = 16.166 + 0.409X1 + 0.207X2 + \alpha$ , which shows a positive and significant relationship between work discipline, work environment, and employee performance. The coefficient of determination ( $R^2$ ) is 41.1%, which shows that the two variables can explain 41.1% of the variation in employee performance. The results of the F test show that the F-count (15.317) is greater than the F-table (3.20), with a p-value  $<0.05$  ( $0.001 < 0.050$ ), which means that H03 is rejected and Ha3 is accepted. Overall, work discipline and work environment have a significant effect on employee performance at the Jurang Mangu Barat Village Office, Pondok Aren District, South Tangerang City.*

**How to cite:** Alwi, C.L., & Amalya, N.T. (2025). Pengaruh Displin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Jurang Mangu Barat Kecamatan Pondok Aren Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*. 5(1). 112-123.



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2025 by author.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan, dengan adanya pegawai-pegawai yang bekerja secara baik ini, maka diharapkan hasil kerja (kinerja pegawai) yang baik juga tercapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tujuan perusahaan dapat tercapai dengan adanya bantuan sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia yang baik akan membantu perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dan direncanakan, makadaripada itu perusahaan perlu memberikan bimbingan kepada pegawainya. (Widyanata, 2015).

Setiap organisasi pemerintah dalam hal ini Kelurahan Jurang Mangu Barat Tangerang Selatan selalu meminta seluruh pegawainya untuk selalu menaati peraturan yang ada di dalam lingkungan kelurahan tersebut. Disiplin kerja para pegawai harus diterapkan dalam suatu organisasi tidak terkecuali pada kelurahan gamping ini. Menurut hasil pengamatan di Kelurahan Jurang Mangu Barat Tangerang Selatan permasalahan tentang disiplin kerja yang sering terjadi adalah masih banyaknya pegawai yang mangkir kerja dengan berbagai alasan, masih ditemukannya pegawai yang berkeliaran pada saat jam kerja serta tingkat kedisiplinan para pegawai yang tidak datang tepat waktu yang masih relative cukup tinggi. Berdasarkan permasalahan tersebut seharusnya pihak-pihak yang berwenang dalam lingkup kelurahan tersebut harus menciptakan peraturan atau tata tertib dalam pelaksanaan disiplin kerja. Peraturan atau tata tertib yang diciptakan harus dipatuhi oleh seluruh pegawai dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan penelitian, Naharuddin dan Sadegi (2013) membuktikan kinerja pegawai tergantung pada kemauan dan juga keterbukaan pegawai itu sendiri dengan dirinya dan orang lain dalam melakukan pekerjaannya. Selanjutnya dia menyatakan adanya kemauan dan keterbukaan pegawai dalam menjalankan tugasnya, dapat meningkatkan produktivitas pegawai yang juga berujung pada kinerja.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, faktor dari dalam dan luar dirinya. Faktor dalam dirinya sendiri adalah pengetahuan, keterampilan dan kompetensi yang dimiliki, motivasi kerja, kepribadian, sikap dan perilaku yang mempunyai pengaruh kinerjanya. Faktor

dari luar dirinya antara lain gaya kepemimpinan atasan, hubungan antara para pegawai, lingkungan kerja tempat pegawai bekerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan salah satu kunci sukses perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja pegawai dan meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian menyebutkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai ((Widiasworo, 2014); Jayaweera (2015); (Samson, Waiganjo, & Koima, 2015); (Malik, Ahmad, Gomez, & Ali, 2011)).

Selain lingkungan kerja, disiplin kerja juga memiliki aspek yang mempengaruhi penurunan pada kinerja pegawai. Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian dari pegawai dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesanggupan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap pegawai yang gagal memenuhi standar yang di tentukan. Karena itu tindakan tidak diterapkan sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan bijak. Ketika pegawai memenuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar pegawai dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Hendaknya kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, akan berdampak bagi perusahaan yang sulit untuk mencapai tujuannya.

Kondisi kerja dikatakan baik apabila sumber daya manusia dapat menjalankan aktivitasnya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang buruk dapat mempengaruhi tenaga kerja dan menyebabkan pegawai lebih banyak membuang waktu serta tidak kondusif untuk terciptanya sistem kerja yang efisien. Berdasarkan hasil observasi di Kantor Kelurahan Jurang Mangu Barat Tangerang Selatan, permasalahan yang ditimbulkan oleh lingkungan kerja adalah kurangnya kenyamanan di tempat kerja dan fasilitas yang kurang memadai seperti suhu yang kurang baik, tata letak permukaan ruang kerja dan ruang yang sempit dapat mempengaruhi pegawai di tempat kerja. Dan seringkali terdapat perbedaan pendapat antar rekan kerja dalam bidang tertentu.

Oleh karena permasalahan tersebut maka sebaiknya organisasi lebih sering memeriksa fasilitas yang ada di ruangan masing-masing pegawai dan tempat-tempat umum di sekitar lingkungan bangsal serta harus lebih sering berkomunikasi dengan pegawai agar tidak mudah timbul perselisihan perselisihan dan perbedaan pendapat antar pegawai. lingkungan kerja di kantor Kelurahan Jurang Mangu Barat masih kurang maksimal, hal tersebut dapat dilihat dari indicator yang belum memenuhi target pencahayaan lampu di area kerja sehingga menyebabkan terganggunya aktivitas pegawai. Serta masih adanya pegawai yang mengobrol dan bermain hp pada saat jam kerja bahkan terkadang tertawa terlalu keras sehingga mengganggu aktivitas kerja.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2013). Lalu Hasibuan (2013) menambahkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja didefinisikan sebagai pemenuhan tugas atau keterampilan terkait pekerjaan oleh seorang pegawai (Hamid & Hassan, 2015). Kinerja pegawai dapat dinilai dengan menggunakan beberapa indikator seperti kualitas kerja pegawai, kuantitas atau pencapaian target yang telah ditentukan, penyelesaian tugas yang telah ditentukan, tanggung jawab pegawai atas pekerjaan yang diberikan, dan bagaimana pegawai memelihara dirinya sendiri.

Kinerja pegawai juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien, hal ini saling berkorelasi dengan keberhasilan suatu perusahaan. Terdapat beberapa faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja pegawai, antara lain menurunnya keinginan pegawai dalam mencapai pekerjaan, kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kurang patuh terhadap peraturan, kurangnya motivasi pegawai, yang semuanya menjadi penyebab menurunnya kinerja pegawai. kinerja di tempat kerja.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Disiplin Kerja**

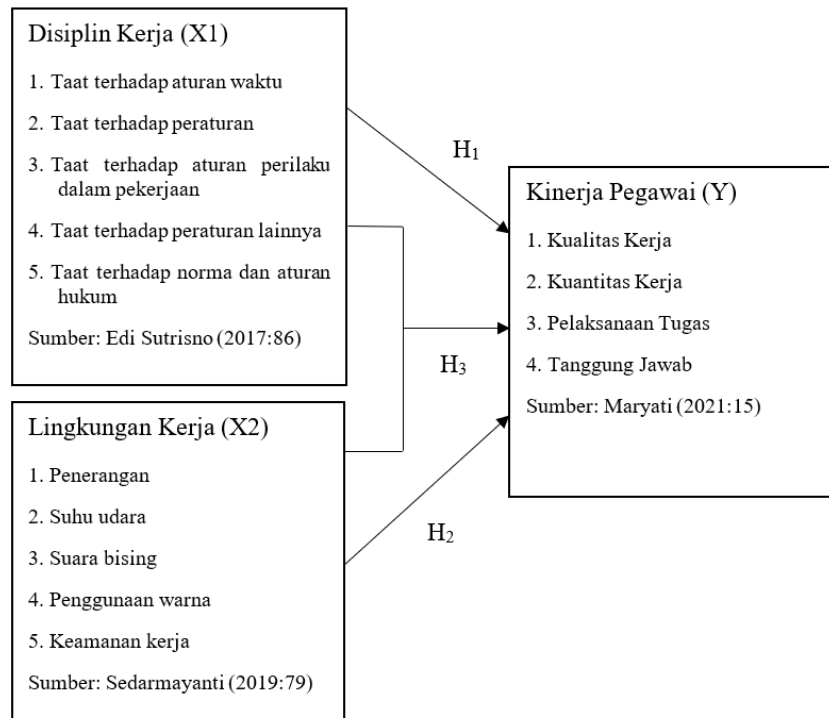
Silalahi & Bangun (2020). menyatakan bahwa disiplin kerja suatu cara untuk menumbuhkan kesadaran para pekerja dalam melaksanakan tugas yang diemban dan hal tersebut muncul melalui suatu proses. Suroño (2020) menyatakan bahwa kedisiplinan dapat diartikan bilamana pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Lijan Poltak Sinambela (2018:335) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia merubah perilaku mengikuti aturan main yang sudah ditetapkan. Menurut Harras, dkk (2020:109) “intinya, disiplin kerja adalah bagaimana setaip pegawai taat pada organisasi/pimpinan atau pegawai melaksanakan perintah organisasi/pimpinan (dalam ruang lingkup pekerjaan)”..

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja merupakan suatu keadaan dimana terdapat sejumlah kelompok yang didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan visi misi perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017) lingkungan kerja adalah seluruh alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya naik sebagai perorangan maupun kelompok. Sedangkan menurut Rahmawati et al., (2021) lingkungan kerja merupakan suatu kehidupan sosial, psikologi dan fisik yang terdapat di dalam perusahaan berpengaruh kepada pegawai dalam menjalankan tugasnya. Menurut Farida dan Hartono (2016) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

### **Kinerja Pegawai**

Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Putri (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Lilyana, De Yusa, dan Yatami (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu. Aziz dan Fauzah (2018) menyatakan bahwa Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Farisi, Irnawati, dan Fahmi (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Arisanti, Santoso, dan Wahyuni (2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan kesediaan seseorang atau suatu kelompok untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.



**Gambar 1 Kerangka Berpikir**

### Hipotesis

- H1 : Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Jurang Mangu Barat Tangerang Selatan
- H2 : Terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Jurang Mangu Barat Tangerang Selatan
- H3 : Terdapat pengaruh antara variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Jurang Mangu Barat Tangerang Selatan

### METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020: 16) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Variabel independen atau bebas ini adalah disiplin kerja (X1) dan kompensasi (X2). Dalam penelitian ini yang dijadikan variabel dependen atau terikat adalah kinerja pegawai (Y). Adapun dalam penelitian ini populasinya adalah pegawai Kantor Kelurahan Jurang Mangu Barat Tangerang Selatan yang berjumlah 50 pegawai. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai Kantor Kelurahan Jurang Mangu Barat Tangerang Selatan yang berjumlah 50 Pegawai. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pertanyaan dengan jawaban mengacu pada skala likert : Sangat Tidak Setuju (bobot 1), Tidak Setuju (bobot 2), Kurang Setuju (bobot 3), Setuju (bobot 4) dan Sangat Setuju (bobot 5). Dalam penelitian ini teknik analisis data menggunakan analisis linear berganda yang merupakan teknik analisis data yang digunakan dalam menganalisis pengaruh variable bebas terhadap variable terkait. Menurut Ghozali (2018:98) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independent secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Analisis dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh disiplin kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) yang dapat dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Regresi Linear Sederhana

**Tabel 1. Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.131	4.208		4.784	<,001
	Disiplin Kerja	.516	.098	.607	5.292	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear tabel 1 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y=4.208+0.098 X_1$ . Nilai Konstanta persamaan diatas sebesar 4,208 menyatakan bahwa tanpa Disiplin Kerja maka Kinerja Pegawai tetap terbentuk sebesar 4,208 atau jika nilai Disiplin Kerja = 0, maka Kinerja Pegawai tetap memiliki nilai sebesar 4,208. Nilai koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0.098. Hal ini berarti bahwa jika setiap penambahan satu-satuan nilai Disiplin Kerja, maka nilai Kinerja Pegawai akan bertambah sebesar 0,098. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh variabel  $X_1$  terhadap  $Y$ . Berdasarkan nilai signifikansi, Nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

**Tabel 2. Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.824	4.484		5.536	<,001
	Lingkungan Kerja	.423	.108	.492	3.914	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear tabel 2 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 4.484 + 0.108X_2$ . Nilai Konstanta persamaan diatas sebesar 4.484 menyatakan bahwa tanpa Disiplin Kerja maka Kinerja Pegawai tetap terbentuk sebesar 4.484 atau jika nilai Disiplin Kerja = 0, maka Kinerja Pegawai tetap memiliki nilai sebesar 4.484. Nilai koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0.108. Hal ini berarti bahwa jika setiap penambahan satu-satuan nilai Disiplin Kerja, maka nilai Kinerja Pegawai akan bertambah sebesar 0.108. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh variabel  $X_2$  terhadap  $Y$ . Berdasarkan nilai signifikansi, Nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

### Uji Regresi Linear Berganda

Uji Regresi Linear Berganda bertujuan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Berikut ini merupakan hasil uji regresi linear berganda :

**Tabel 3. Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.166	4.639		3.485	.001
	Disiplin Kerja	.409	.111	.481	3.671	<.001
	Lingkungan Kerja	.207	.113	.241	1.839	.072

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS (2024)

Berdasarkan pada tabel 3 didapat regresi sebagai berikut :

$$Y = 16,166 + 0.409X_1 + 0.207X_2 + a$$

Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta sebesar 16,166 diartikan jika variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Pegawai (Y) sebesar 16,166 satuan.
- 2) Nilai 0.409 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>), maka setiap perubahan satu satuan pada variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.409 satuan.
- 3) Nilai 0.207 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>), maka setiap perubahan satu-satuan pada variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.207 satuan.

### Uji Koefisien Korelasi (R)

**Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial antara variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.607**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.607**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	50	50

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

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS (2024)

Berdasarkan hasil pengujian tabel 4 diatas, diperoleh nilai R (Koefisien Korelasi) sebesar 0.607 artinya kedua variabel memiliki tingkat pengaruh atau hubungan yang Kuat berdasarkan pada Interval koefisien pada skala 0.600 – 0.799. Sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat kekuatan hubungan Disiplin Kerja memiliki tingkat hubungan yang Kuat terhadap Kinerja Pegawai.

**Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial antara variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

		Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.492**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.492**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	50	50

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

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS (2024)

Berdasarkan hasil pengujian tabel 5 diatas, diperoleh nilai R (Koefisien Korelasi) sebesar 0.492 artinya kedua variabel memiliki tingkat pengaruh atau hubungan yang Sedang berdasarkan pada Interval koefisien pada skala 0.400 –0.599. Sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat kekuatan hubungan Lingkungan Kerja memiliki tingkat hubungan yang Sedang terhadap Kinerja Pegawai.

**Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan antara variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			
						F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.641 <sup>a</sup>	.411	.386	3.485	.411	16.388	2	47	<,001

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

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 6 di atas, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.641 artinya variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) memiliki tingkat pengaruh atau hubungan yang Kuat terhadap Kinerja Pegawai (Y) berdasarkan pada nilai interval koefisien korelasi berada pada skala 0.600 – 0.799.

### Uji Koefisien Determinasi ( R Square)

Uji Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Jika nilai R<sup>2</sup> berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen menjadi sangat terbatas. Hasil uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dapat dilihat pada tabel 4.24 sebagai berikut :

**Tabel 7. Hasil Analisis Determinasi Secara Parsial antara variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.607 <sup>a</sup>	.368	.355	3.571

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 7 di atas, diperoleh nilai R Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0.368 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 36,8% sedangkan 63,2% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



**Tabel 8. Hasil Analisis Determinasi Secara Parsial antara variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.492 <sup>a</sup>	.242	.226	3.912

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 8 di atas, diperoleh nilai R Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0.242, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 24,2% sedangkan 75,8% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 9. Hasil Analisis Determinasi Secara Simultan antara variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.641 <sup>a</sup>	.411	.386	3.485

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

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 9 di atas, diperoleh nilai R Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0.411, maka dapat disimpulkan bahwa nilai variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 41,1% sedangkan 58,9% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Uji Hipotesis

### Uji Hipotesis secara Parsial (Uji t)

**Tabel 10. Hasil Hipotesis (Uji t) Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.131	4.208		4.784	<,001
	Disiplin Kerja	.516	.098	.607	5.292	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS (2024)

Berdasarkan hasil dari tabel 10 diperoleh nilai t hitung > t tabel ( 5,292 > 2,011 ) dari nilai signifikan 0,001 < 0,005 maka dapat disimpulkan H1 diterima atau variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

**Tabel 11. Hasil Hipotesis (Uji t) Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.824	4.484		5.536	<,001
	Lingkungan Kerja	.423	.108	.492	3.914	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS (2024)

Berdasarkan hasil dari tabel 11 diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $3,914 > 2,011$ ) dari nilai signifikan  $0,001 < 0,005$  maka dapat disimpulkan  $H_1$  diterima atau variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

### Uji Hipotesis secara simultan (Uji F)

**Tabel 12 Hasil Hipotesis (Uji F) Simultan**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	234.437	1	234.437	15.317	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	734.683	48	15.306		
	Total	969.120	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 12 diatas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $15.317 > 3.20$ ), hal ini juga diperkuat  $pvalue < Sig$  0,05 atau ( $0.001 < 0.05$ ). Dengan demikian maka  $H_{03}$  di tolak dan  $H_{a3}$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Jurang Mangu Barat Kota Tangerang Selatan.

### KESIMPULAN

Disiplin Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) dengan persamaan regresi  $Y = 4.208 + 0.098X_1$  dan koefisien determinasi 36,8%. Uji hipotesis menunjukkan  $t$ -hitung  $>$   $t$ -tabel ( $5,292 > 2,002$ ) dan  $p$ -value  $<$  0,050, sehingga  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) dengan persamaan regresi  $Y = 4.484 + 0.108X_2$  dan koefisien determinasi 24,2%. Uji hipotesis menunjukkan  $t$ -hitung  $>$   $t$ -tabel ( $3,914 > 2,002$ ) dan  $p$ -value  $<$  0,050, sehingga  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima. Secara simultan, Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) dengan persamaan regresi  $Y = 16,166 + 0,409X_1 + 0,207X_2$  dan koefisien determinasi 41,1%. Uji F menunjukkan  $F$ -hitung  $>$   $F$ -tabel ( $15,317 > 3,20$ ) dan  $p$ -value  $<$  0,050, sehingga  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima.

### DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian. Lhokaseumawe: UNIMAL Press.
- Aditama, R. A. (2020). Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi. AE Publishing.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Andriani, J., Sularmi, L., & Anggraini, N. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Naga Mas Intipratama Tangerang. Jurnal Arastirma, 1(1), 43-54.
- Angga Pratama. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia KCP Pamulang Tangerang Selatan. Jurnal Madani, 3(2), 202-211.
- Buchory, H. A., & Saladin, D. (2010). Manajemen Pemasaran (Teori, Aplikasi dan Tanya Jawab). Bandung: Linda Karya.

- Darmadi, D., Suryani, N. L., & Syatoto, I. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Lingkungan Hidup Jakarta Selatan. *Jurnal Arastirma*, 2(2), 286.
- Darmadi. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 3(3), 240-247.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020). Kinerja pegawai: Motivasi dan disiplin kerja pada PT Asahi Indonesia. *Forum Ekonomi*, 22(1), 130–137.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (edisi semb)*. Undip.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-15)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revi)*. Makassar: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Krisyanto, E. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Bidang Angkutan Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 11(2), 1169-1178.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103.
- Malayu, S. P. H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revi*. Makassar: PT. Bumi Aksara.
- Nuraeni, F., & Prabowo, B. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia Tbk KCP Pasar Minggu Jakarta Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 969-980.
- Nurul Aulia Saputri, & Hani Gita Ayuningtias. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT Arma Anugerah Abadi wilayah Kota Medan. *e-Proceeding of Management*, 9(4), 1890.
- Poltak Sinambela, & Sarton Sinambela. (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Depok: RajaGrafindo Persada.
- Rachmadi, A. G., Mufidah, E., & Rachmawati, D. L. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UMKM Mebel Kelurahan Gentong Kecamatan Gadingrejo Kota Pasuruan. *Musyitari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 7(4), 91-100.
- Raihan, A., & Kurniawan, P. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia Tangerang Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 192-201.
- Rohman, A. (2017). *Dasar-Dasar Manajemen*. Malang: Inteligenesia Media.

- Sedarmayanti. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sedarmayanti. (2016). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiarti, E. (2018). Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Ciputat. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(3), 49-58.
- Sunarto, A. (2021). Kinerja pegawai berbasis disiplin dan lingkungan kerja (Studi pada Kantor Kecamatan Pondok Aren Kota Tangerang Selatan). *Jurnal Visionida*, 7(1), 1-13.
- Wahyuni, S. I., & Lubis, E. F. (2020). Analisis disiplin kerja pegawai pada PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru. *VALUTA*, 6(1), 55-56.
- Wau, S. W., & Fau, F. T. (2021). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan terhadap kinerja pegawai di kantor camat Somambawa Kab. Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 203-212.