

## **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN PENAJAM PASER UTARA**

**St. Aisyah<sup>1</sup>, St Rukaiyah<sup>2</sup>**

Universitas Fajar<sup>12</sup>

[sitiaisya383@gmail.com](mailto:sitiaisya383@gmail.com), [rukaiyah@unifa.ac.id](mailto:rukaiyah@unifa.ac.id)

### ***ABSTRAK***

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis (1) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Penajam Paser Utara, (2) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Penajam Paser Utara, dan (3) pengaruh secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Penajam Paser Utara.*

*Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional dengan metode pengumpulan data melalui angket. Hasil menunjukkan bahwa Disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab yang tinggi merupakan fondasi perilaku kerja yang langsung berkontribusi pada pencapaian hasil kerja yang optimal. Lingkungan kerja juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Aspek non-fisik, khususnya dukungan atasan dan hubungan kerja yang harmonis, merupakan kekuatan pendorong utama, sementara perbaikan lingkungan fisik tetap diperlukan untuk mendukung produktivitas secara lebih merata.*

*Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang sangat kuat dan dominan terhadap kinerja pegawai. Kedua variabel ini menciptakan efek sinergis; di mana disiplin kerja membentuk struktur dan konsistensi perilaku, sementara lingkungan kerja yang suportif memberikan konteks motivasional dan relasional yang menguatkan serta mengoptimalkan kontribusi disiplin tersebut terhadap pencapaian kinerja.*

*Kata Kunci: Disiplin kerja, Lingkungan kerja, Kinerja pegawai, Produktivitas organisasi, kuantitatif.*

### ***ABSTRACT***

*This study aims to identify and analyze (1) the effect of work discipline on employee performance at the Transportation Office of Penajam Paser Utara Regency, (2) the effect of the work environment on employee performance at the Transportation Office of Penajam Paser Utara Regency, and (3) the simultaneous effect of work discipline and work environment on employee performance at the same institution.*

*The research employed a quantitative correlational approach, with data collected through questionnaires. The results show that work discipline has a positive and significant effect on improving employee performance. Compliance with rules, punctuality, and a high level of responsibility form the foundation of work behavior that directly contributes to the achievement of optimal work outcomes. The work environment also has a positive and significant effect on performance. Non-physical aspects, particularly supervisor support and harmonious working relationships, are the main driving forces, while improvements in the physical environment are still necessary to support productivity more evenly.*

*Work discipline and the work environment together exert a very strong and dominant influence on employee performance. These two variables create a synergistic effect, where work discipline builds behavioral structure and consistency, while a supportive work environment provides motivational and relational context that strengthens and optimizes the contribution of discipline toward performance achievement.*

*Keywords: work discipline, work environment, employee performance, organizational productivity, quantitative approach.*

## **PENDAHULUAN**

Dinas Perhubungan memiliki tiga bidang utama, yakni bidang lalu lintas dan angkutan umum, prasarana, serta teknik sarana. Perbedaan fungsi, tugas, serta capaian kinerja pada setiap bidang mengharuskan adanya SDM yang sesuai untuk menempati masing-masing fungsi

tersebut (Utami & Mayasari, 2025). Setiap lembaga atau perusahaan memerlukan tenaga kerja sebagai pendorong utama dalam mengatur dan mengontrol aktivitas organisasi.

Disiplin kerja mencerminkan sejauh mana pegawai menaati peraturan dan prosedur kerja yang berlaku. Disiplin yang tinggi akan menciptakan etos kerja positif yang berdampak langsung pada produktivitas dan kinerja pegawai (Hasibuan, 2017).

Sementara itu, lingkungan kerja yang kondusif baik dari segi fisik seperti kenyamanan ruang kerja, pencahayaan, dan ventilasi, maupun nonfisik seperti hubungan antarpegawai dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan hasil kerja pegawai (Sedarmayanti, 2022). Penelitian yang dilakukan oleh Suwondo dan Sutanto (2015) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan disiplin kerja yang tinggi berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, pemahaman mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menjadi penting untuk diteliti lebih mendalam pada Dinas Perhubungan Kabupaten Penajam Paser Utara melalui pendekatan Kuantitatif yang berfokus pada pemahaman makna, pengalaman, serta persepsi para pegawai.

Otonomi daerah menuntut setiap SKPD mencapai target pelayanan publik yang semakin tinggi. Di Kabupaten Penajam Paser Utara, sektor transportasi menjadi prioritas karena penduduk yang tumbuh cepat serta kegiatan ekonomi di Kawasan Industri. Kinerja pegawai Dinas Perhubungan dinilai masih fluktuatif; Indeks Persepsi Kinerja Aparatur (IPKA) BPKP periode 2022 hanya 72,45 (kategori “cukup”), turun 4,5 poin dibanding 2021.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan aspek penting yang perlu dikelola oleh suatu organisasi agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. (Zainal, 2015) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau metode untuk mengatur hubungan serta peran tenaga kerja yang dimiliki individu secara efektif dan efisien sehingga dapat dimanfaatkan secara optimal berdasarkan berbagai pandangan ahli. Selain itu, sumber daya manusia menjadi faktor utama yang menentukan kemajuan sebuah perusahaan. Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah individu yang bekerja dalam organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan sarana untuk membentuk dan mengarahkan perilaku seseorang, sekaligus menjadi upaya dalam meningkatkan kesadaran serta kemauan individu untuk mematuhi seluruh peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan (2017), dikutip dalam (Muhid dkk., 2024), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. (Hasibuan, 2017).

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah kondisi atau suasana yang ada di sekitar tempat seseorang bekerja, yang mencakup ruang kerja, tata letak, fasilitas, serta hubungan dengan rekan kerja.

Apabila lingkungan kerja mampu menciptakan rasa nyaman dan tenang, maka suasana kerja akan menjadi lebih kondusif dan dapat mendorong peningkatan kualitas hasil kerja karena pekerjaan dapat dilakukan tanpa gangguan. Sebaliknya, jika kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan maupun ketenangan, suasana kerja dapat menjadi tidak optimal dan pada akhirnya memengaruhi cara seseorang bekerja. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja individu (Iqram & Rizal, 2019).

### **Kinerja Pegawai**

Beberapa ahli juga memberikan definisi mengenai kinerja. (Silalahi & Bangun, 2020) menerangkan bahwa kinerja adalah pekerjaan yang sudah selesai dikerjakan dan hasilnya sesuai dengan standar yang ditentukan. Menurut sudut pandang lain, kinerja adalah suatu sistem yang mengevaluasi pekerjaan pegawai secara keseluruhan atau gabungan hasil kerja, atau apa yang harus dilakukan seseorang, dan keterampilannya dalam mencapai hasil tersebut (Sedarmayanti, 2022). Cara lain untuk mendefinisikan kinerja yaitu memperoleh hasil pencapaian seorang pegawai pada pekerjaannya sehubungan persyaratan terkait pekerjaan tertentu (Robbins, 2008).

### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian ini yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian Kuantitatif dipilih karena data-datanya dalam bentuk sesuatu yang dihitung. Dengan lokasi penelitian

#### **Lokasi dan waktu Penelitian Penelitian**

Lokasi penelitian merupakan instansi yang akan dijadikan sebagai tujuan penelitian sekaligus pengumpulan data. Penelitian di Dinas Perhubungan Kabupaten Penajam Paser Utara, Kalimantan Timur. dilakukan di Dinas Perhubungan Kabupaten Penajam Paser Utara, Kalimantan Timur.

#### **Populasi dan Sampel**

Populasi yang dimaksud adalah keseluruhan pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Penajam Paser Utara, yang berjumlah 55 orang dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *total sampling* (sampling jenuh). Hal ini mengingat jumlah populasi relatif kecil dan seluruh anggota populasi dapat dijangkau oleh peneliti. Menurut (Sugiyono, 2015) *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel dengan mengambil seluruh anggota populasi sebagai sampel

Penelitian ini menggunakan skala Likert. Metode skala Likert digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan pengguna melalui serangkaian pernyataan berskala.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Karakteristik Variabel Displin Kerja**

<i>No. Item</i>	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
1	55	2	5	4,33	0,76
2	55	1	5	4,16	1,12
3	55	2	5	4,62	0,68
4	55	1	5	4,36	0,89
5	55	3	5	4,55	0,61

6	55	1	5	4,40	1,00
---	----	---	---	------	------

Dari hasil penelitian terhadap 55 orang, tingkat kedisiplinan kerja pegawai tergolong sangat baik. Rata-rata skor mencapai 26,2. Angka ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi, meskipun masih ada sedikit perbedaan antara satu pegawai dengan yang lain (standar deviasi 2,8).

### Karakteristik Variabel Lingkungan Kerja

No. Item	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
7	55	1	5	3,84	1,10
8	55	1	5	3,29	1,26
9	55	1	5	3,80	1,10
10	55	1	5	3,29	1,26
11	55	1	5	4,16	0,92
12	55	1	5	3,85	1,09
13	55	1	5	4,00	0,89
14	55	1	5	3,60	1,23

Untuk hubungan antar pegawai, hasilnya cukup positif. Indikator “Hubungan dengan rekan kerja” mendapat rata-rata skor 3,85, sementara indikator “Komunikasi dalam organisasi” mendapat rata-rata skor 3,60. Meskipun kedua indikator ini sudah baik, masih ada peluang untuk ditingkatkan. Kesimpulannya, kekuatan utama lingkungan kerja terletak pada dukungan atasan dan rasa keamanan. Sementara yang perlu menjadi perhatian adalah perbaikan kondisi fisik kantor agar lebih seragam dan mendukung produktivitas semua pegawai.

### Karakteristik Variabel Kinerja Pegawai

No. Item	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
15	55	2	5	4,11	0,85
16	55	1	5	4,16	0,89
17	55	1	5	4,15	0,89
18	55	1	5	4,29	0,85
19	55	3	5	4,35	0,61

Indikator lain yang juga unggul adalah “Semangat kerja” dengan rata-rata skor 4,29, indikator “Kemampuan menyelesaikan beban kerja sesuai target” dengan rata-rata skor 4,16, indikator “Ketepatan waktu dalam bekerja” dengan rata-rata skor 4,15, indikator “Kualitas hasil kerja” dengan rata-rata skor 4,11. Semua aspek ini memiliki standar deviasi rendah (tidak lebih dari 0,89), yang menunjukkan bahwa penilaian pegawai cukup konsisten dan positif. Kesimpulannya, kinerja pegawai secara keseluruhan sangat baik dan semua aspek sudah dijalankan dengan efektif. Meskipun demikian, masih ada peluang kecil untuk meningkatkan kualitas hasil kerja dan ketepatan waktu, karena kedua indikator ini skor nya sedikit lebih rendah dibanding kerja sama tim dan semangat kerja.

### Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Variabel	Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Disiplin Kerja	1	0,74	0,266	Valid
	2	0,58	0,266	Valid
	3	0,69	0,266	Valid

	4	0,68	0,266	Valid
	5	0,70	0,266	Valid
	6	0,59	0,266	Valid

Berdasarkan uji validitas dengan korelasi *item-total* pada 55 responden, seluruh butir pernyataan variabel disiplin kerja terbukti valid karena nilai r-hitung tiap item berada pada rentang 0,58–0,74 dan semuanya melampaui r-tabel 0,266 ( $df=53$ ,  $\alpha=5\%$ ). Item dengan kontribusi terkuat adalah “kedisiplinan waktu”, diikuti “penggunaan peralatan” dan “kepatuhan seragam”. Sedangkan item dengan nilai terendah seperti “kepatuhan prosedur” dan “etika kerja” tetap menunjukkan korelasi yang kuat. Hasil ini menegaskan bahwa setiap pernyataan mampu membedakan responden secara baik dan konsisten dalam merepresentasikan konsep disiplin kerja. Seluruh aspek utama disiplin telah terukur secara memadai, sehingga instrumen dinilai layak digunakan.

### Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Variabel	Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	7	0,68	0,266	Valid
	8	0,69	0,266	Valid
	9	0,71	0,266	Valid
	10	0,72	0,266	Valid
	11	0,74	0,266	Valid
	12	0,79	0,266	Valid
	13	0,73	0,266	Valid
	14	0,71	0,266	Valid

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel lingkungan kerja dinyatakan valid karena nilai r-hitung setiap butir (0,68–0,79) berada jauh di atas r-tabel 0,266. Rentang korelasi yang tinggi ini menandakan bahwa tiap item memiliki hubungan yang kuat dengan skor total variabel, sehingga mampu mengukur konsep lingkungan kerja secara tepat dan konsisten. Item dengan daya representasi paling kuat adalah butir 12 ( $r=0,79$ ), diikuti butir 11 dan 13, sedangkan item dengan nilai terendah sekalipun tetap berada dalam kategori kuat. Secara keseluruhan, instrumen variabel lingkungan kerja memiliki kualitas pengukuran yang baik dan layak digunakan.

### Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Variabel	Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai	15	0,78	0,266	Valid
	16	0,76	0,266	Valid
	17	0,81	0,266	Valid
	18	0,79	0,266	Valid
	19	0,77	0,266	Valid

Hasil uji validitas pada variabel kinerja pegawai menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid karena nilai r-hitung setiap butir (0,76–0,81) jauh melampaui r-tabel 0,266. Nilai korelasi yang tinggi dan relatif merata ini menunjukkan bahwa setiap item memiliki

keterkaitan yang sangat kuat dengan skor total variabel, sehingga mampu merepresentasikan konstruk kinerja pegawai secara akurat dan konsisten. Item 17 memiliki daya representasi tertinggi, diikuti item 18 dan 15, sementara item lainnya tetap berada pada kategori korelasi kuat. Secara keseluruhan, instrumen kinerja pegawai memiliki kualitas pengukuran yang sangat baik dan layak digunakan.

### Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	R tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,78	0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,86	0,70	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,89	0,70	Reliabel

Pengujian reliabilitas menggunakan teknik *Cronbach's Alpha* membuktikan bahwa semua alat ukur dalam penelitian ini memiliki tingkat keandalan yang tinggi. Nilai Alpha yang diperoleh untuk variabel Disiplin Kerja mencapai 0.78, Budaya Kerja mencapai 0.86, dan Kinerja Pegawai mencapai 0.89. Keseluruhan nilai tersebut berada di atas standar minimum yang dapat diterima (0,70), menandakan bahwa setiap item pertanyaan dalam masing-masing variabel memiliki hubungan yang erat dan mampu mengukur konsep yang dimaksud secara konsisten. Hal ini membuktikan bahwa instrumen kuesioner yang dipakai memiliki keandalan tinggi dan mampu menghasilkan data yang konsisten, sehingga dapat digunakan sebagai landasan yang tepat untuk melakukan pengujian hipotesis selanjutnya.

### Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda dilakukan untuk menguji pengaruh dan kontribusi dari dua variabel bebas (Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja), secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai). Selain untuk mengetahui kekuatan prediksi model, pelaksanaan analisis regresi ini juga merupakan prasyarat teknis yang diperlukan untuk melakukan pengujian asumsi klasik regresi yang lebih lanjut, khususnya uji heteroskedastisitas dan multikolinearitas.

### Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Sig.
(Constant)	-.529	1.638	.748
Disiplin Kerja (X1)	.447	.109	.000
Lingkunga Kerja (X2)	.302	.067	.000

a. *Dependent Variable* (Y): Kinerja Pegawai

Menunjukkan hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar  $-0,529$  menunjukkan bahwa jika variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja bernilai nol, maka nilai kinerja pegawai diperkirakan sebesar  $-0,529$ . Nilai ini merupakan titik dasar model sebelum dipengaruhi oleh kedua variabel bebas.

- Nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,447 (positif) menunjukkan adanya pengaruh searah antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Artinya, setiap peningkatan satu satuan disiplin kerja akan diikuti peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,447 satuan, dengan asumsi variabel lingkungan kerja dalam kondisi tetap.
- Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,302 (positif) menunjukkan adanya pengaruh searah antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai..

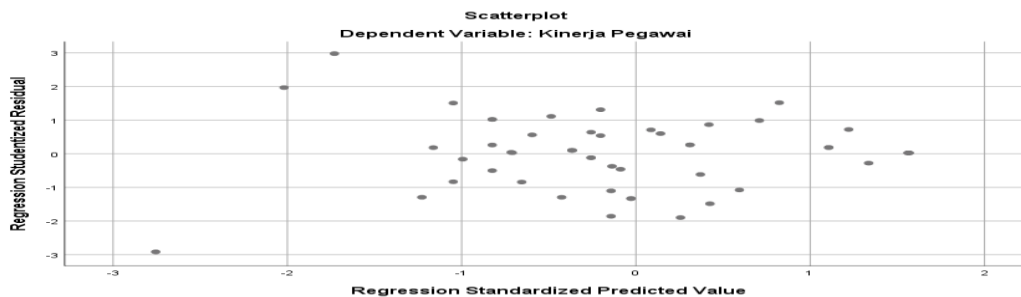
- c. Dengan membandingkan koefisien *Beta* terstandarisasi (0,448 untuk Disiplin dan 0,489 untuk Lingkungan), dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh relatif yang sedikit lebih kuat terhadap Kinerja Pegawai dibandingkan Disiplin Kerja, meskipun perbedaannya kecil.

### Hasil Uji Normalitas

Variabel	Uji Normalitas		Keterangan
	<i>Shapiro-Wilk</i>	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	
Disiplin Kerja (X1)	0,980	0,093	Distribusi Normal
Lingkungan Kerja (X2)	0,997	0,088	Distribusi Normal
Kinerja Pegawai (Y)	0,983	0,079	Distribusi Normal

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data pada seluruh variabel, yaitu disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y), berdistribusi normal. Hal ini terlihat dari nilai statistik uji *Shapiro-Wilk* yang mendekati 1 (masing-masing 0,980; 0,997; dan 0,983) serta nilai *Kolmogorov-Smirnov* yang meskipun rendah (0,093; 0,088; dan 0,079), namun tetap memenuhi ketentuan. Pola nilai tersebut menandakan bahwa sebaran data tidak menyimpang dari distribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas telah terpenuhi sehingga data layak digunakan untuk analisis statistik parametrik lanjutan.

### Uji Heteroskedastisitas Scatterplot



Berdasarkan *scatterplot* antara nilai residual terstandarisasi dan nilai prediksi terstandarisasi pada variabel kinerja pegawai, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah garis nol tanpa membentuk pola tertentu, seperti pola mengerucut, melebar, atau bergelombang. Sebaran titik juga relatif merata di sepanjang rentang nilai prediksi, serta sebagian besar residual berada dalam kisaran  $-2$  hingga  $+2$ , sehingga tidak menunjukkan penyimpangan ekstrem. Pola sebaran yang acak ini mengindikasikan bahwa varians residual cenderung konstan. Dengan demikian, model regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas dan asumsi homoskedastisitas telah terpenuhi, sehingga model layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

### Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinierity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Disiplin Kerja (X1)	.320	3.128
Lingkunga Kerja (X2)	.320	3.128

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) masing-masing memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,320 dan nilai *VIF*

sebesar 3,128. Nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,10 serta nilai *VIF* yang lebih kecil dari 10 menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi yang tinggi antarvariabel independen dalam model. Kesamaan nilai pada kedua variabel juga menandakan tingkat keterkaitan yang masih dalam batas wajar dan tidak mengganggu kestabilan model regresi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model tidak mengalami gejala multikolinieritas dan layak digunakan untuk analisis regresi lebih lanjut.

### Hasil Uji Simultan (F)

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Squares</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Regression</i>	376.683	2	188.341	105.485	.000 <sup>b</sup>
<i>Residual</i>	92.845	52	1.785		
<i>Total</i>	469.527	54			
a. <i>Dependent variable:</i> Kinerja Pegawai					
b. <i>Predictors:</i> Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja					

Hasil uji simultan F menunjukkan bahwa model regresi yang menggunakan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja sebagai prediktor memiliki kemampuan yang signifikan dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Nilai F-hitung sebesar 105,485 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan. Hal ini berarti variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, model regresi yang dibangun layak digunakan untuk menjelaskan dan memprediksi kinerja pegawai berdasarkan kedua variabel tersebut. Dalam hal ini  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

### Hasil Uji Parsial (t)

<i>Model</i>	<i>Unstandardized B</i>	<i>Coefficients Std. Error</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
(Constant)	-.529	1.638	-.323	.748
Disiplin Kerja (X1)	.447	.109	4.111	.000
Lingkungan Kerja (X2)	.302	.067	4.485	.000
a. <i>Dependent Variable (Y):</i> Kinerja Pegawai				

Hasil uji parsial (uji t) pada model regresi menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

- Variabel disiplin kerja (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,447 dengan nilai  $t = 4,111$  dan signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga setiap peningkatan disiplin kerja akan diikuti peningkatan kinerja. Dalam hal ini  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
- Variabel lingkungan kerja (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,302 dengan nilai  $t = 4,485$  dan signifikansi 0,000, yang juga lebih kecil dari 0,05, sehingga lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.896 <sup>a</sup>	.802	.795	1.336
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai R sebesar 0,896 yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai berada pada kategori sangat kuat. Nilai R Square sebesar 0,802 berarti bahwa sebesar 80,2% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen dalam model, yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja. Setelah disesuaikan, nilai Adjusted R Square sebesar 0,795 menunjukkan bahwa kontribusi penjelasan efektif model tetap tinggi, yaitu 79,5%, meskipun telah memperhitungkan jumlah variabel dan sampel. Sementara itu, nilai standar error of the estimate sebesar 1,336 menunjukkan tingkat kesalahan prediksi model relatif kecil. Dapat disimpulkan bahwa model regresi memiliki daya jelas yang kuat dan mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja pegawai.

## **Pembahasan**

### **1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perhubungan Kabupaten Penajam Paser Utara**

Hasil uji regresi dan uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Penajam Paser Utara. Nilai koefisien 0,447 dengan signifikansi 0,000 dan t-hitung lebih besar dari t-tabel menandakan bahwa semakin tinggi disiplin, semakin meningkat kinerja pegawai. Data deskriptif juga memperlihatkan tingkat disiplin sudah sangat baik, terutama dalam kepatuhan seragam, penggunaan peralatan, dan ketepatan waktu. Karena itu, hipotesis diterima dan penguatan budaya disiplin penting untuk terus meningkatkan kinerja.

### **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perhubungan Kabupaten Penajam Paser Utara**

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Penajam Paser Utara. Koefisien regresi sebesar 0,302 dengan signifikansi 0,000 ( $<0,05$ ) berarti semakin baik kualitas lingkungan kerja, semakin tinggi kinerja pegawai. Temuan ini mendukung teori yang menyatakan bahwa lingkungan kerja sebagai kondisi di sekitar pegawai berpengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap proses dan hasil kerja (Iqram & Rizal, 2019; Sedarmayanti, t.t.).

### **3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perhubungan Kabupaten Penajam Paser Utara**

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terbukti berpengaruh signifikan dan sangat kuat terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Penajam Paser Utara. Nilai F-hitung sebesar 105.485 dengan signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa model regresi yang dibangun sangat layak. Lebih penting lagi, koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0.795 mengungkap bahwa 79.5% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kombinasi kedua variabel ini. Temuan ini tidak hanya mengonfirmasi pengaruh masing-masing faktor, tetapi terutama menyoroti efek sinergis yang dihasilkan ketika disiplin kerja yang baik berinteraksi dengan lingkungan kerja yang mendukung.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan pada rumusan masalah, hasil analisis data, serta pembahasan yang telah disampaikan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab yang tinggi merupakan fondasi perilaku kerja yang langsung berkontribusi pada pencapaian hasil kerja yang optimal.
2. Lingkungan kerja juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Aspek non-fisik, khususnya dukungan atasan dan hubungan kerja yang harmonis, merupakan kekuatan pendorong utama, sementara perbaikan lingkungan fisik tetap diperlukan untuk mendukung produktivitas secara lebih merata.
3. Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang sangat kuat dan dominan terhadap kinerja pegawai. Kedua variabel ini menciptakan efek sinergis; di mana disiplin kerja membentuk struktur dan konsistensi perilaku, sementara lingkungan kerja yang suportif memberikan konteks motivasional dan relasional yang menguatkan serta mengoptimalkan kontribusi disiplin tersebut terhadap pencapaian kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Buku ajar manajemen sumber daya manusia teori, praktik dan penelitian*. Unimal Press.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Prentice Hall.
- Cahyo, K. N., Martini, M., & Riana, E. (2019). Perancangan sistem informasi pengelolaan kuesioner pelatihan pada PT Brainmatics Cipta Informatika. *Journal of Information System Research (JOSH)*, 1(1), 45–53.
- Darma, B. (2021). *Statistika penelitian menggunakan SPSS (Uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, uji t, uji F, R2)*. Guepedia.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331–362. <https://doi.org/10.1002/job.322>
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Iqram, J., & Rizal, S. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kab. Barru. *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 3(1), 54–65.
- Krisnaya, G. D., & Yudiaatmaja, F. (2025). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Buleleng. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 856–865.
- Lauer, S., & Wilkesmann, U. (2024). The mediating role of basic psychological needs

- satisfaction between transformational leadership and work motivation of predoctoral researchers at German professorships. *Journal of Higher Education Theory and Practice*, 24(8), 122–137.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.
- Liana, L. (2009). Penggunaan MRA dengan SPSS untuk menguji pengaruh variabel moderating terhadap hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. *Dinamik*, 14(2).
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting & task performance*. Prentice-Hall.
- Mahdalena, M., Hamid, M., & Rukaiyah, S. (2024). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara. *Journal of Management and Social Sciences*, 3(1), 273–286. <https://doi.org/10.55606/jimas.v3i1.1056>
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2020). *Manajemen sumber daya manusia instansi* (Edisi XIV). PT Remaja Rosdakarya.
- Marliana, M., Suyuthi, N. F., & Rukaiyah, S. (2024). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan dukungan sosial terhadap kinerja pegawai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara. *Journal of Management and Social Sciences*, 3(1), 307–326. <https://doi.org/10.55606/jimas.v3i1.1058>
- Muhid, A., Rukaiyah, S., & Suyuthi, N. F. (2024). Pengaruh budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DISNAKERTRANS) Kabupaten Penajam Paser Utara. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 4(2), 1069–1079.
- Nitisemito, A. S. (2001). *Manajemen personalia*. Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- Setyawan, R. A., & Atapukan, W. F. (2018). Pengukuran usability website e-commerce Sambal Nyoss menggunakan metode Skala Likert. *Jurnal Compiler*, 7(1), 54–61.
- Siagian, S. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.
- Sibuea, R. M. F., & Ariefiara, D. (2022). Pengaruh kepemilikan manajerial, kepemilikan institusional, dan budaya organisasi terhadap pengungkapan corporate social responsibility dengan komite audit sebagai variabel moderasi. *Veteran Economics, Management & Accounting Review*, 1(1).
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja karyawan*. Widina Media Utama.
- Silalahi, N., & Bangun, W. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 19(2), 115–126. <https://doi.org/10.28932/jmm.v19i2.2264>
- Skinner, B. F. (1953). *Science and human behavior*. Macmillan.
- Soetrisno, E. (2009). *Manajemen sumber-sumber daya manusia*. Kencana.
- Sondang, P. S. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian pendidikan* (Edisi 21). Alfabeta.

- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber-sumber daya manusia*. Kencana.
- Utami, N. K. D. N., & Mayasari, N. M. D. A. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 378–388.
- Veitch, J. A., & Arkkelin, D. L. (1995). *Environmental psychology: An interdisciplinary perspective*. Prentice Hall.
- Veithzal, R. Z., & Sagala, E. J. (2015). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan* (Edisi 7). PT Rajagrafindo Persada.
- Wahyuningtias, D., Putranto, T. S., & Kusdiana, R. N. (2014). Uji kesukaan hasil jadi kue brownies menggunakan tepung terigu dan tepung gandum utuh. *Binus Business Review*, 5(1), 57–65.
- Winata, E. (2022). *Manajemen sumberdaya manusia lingkungan kerja: Tinjauan dari dimensi perilaku organisasi dan kinerja karyawan*. Penerbit P4I.
- Wursanto, I. (2009). *Dasar-dasar ilmu organisasi, lingkungan kerja pegawai*. Andi Offset.