



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL DI KABUPATEN TANGERANG

Desi Fitriani¹, Sigit Purnomo²

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email: desiftrn25@gmail.com¹, dosen02152@unpam.ac.id²

ABSTRACT

Purpose. *This study aims to determine the effect of work environment and work discipline on employee performance at the Population and Civil Registration Office in Tangerang Regency.*

Methods. *This research is an associative quantitative research type. The sampling technique used is a saturated sample. The sample of this study were all employees totaling 81 respondents.*

Results. *This study proves that there is a positive and significant influence between the variables of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance at the Population and Civil Registration Office in Tangerang Regency, as evidenced by $Y = 9.321 + 0.165X_1 + 0.572X_2$. The correlation coefficient value is 0.815. The coefficient of determination is 66.4%. F_{count} value 76,980 > F_{table} 2,722 with a significant 0.000 < 0.05.*

Implications. *The work environment and work discipline affect employee performance, so the implication of this research is that to improve employee performance, it can be done by reviewing and improving the layout of the workspace in certain areas to ensure that the space supports employee movement and activities optimally. In addition, making policies in the form of clear incentives or sanctions related to attendance, so that employees feel more motivated to comply with the set working hours.*

Keywords. *Work Environment; Work Discipline; Employee Performance*



ABSTRAK

Tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Tangerang.

Metode. Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif asosiatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh. Sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 81 responden.

Hasil. Penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Tangerang, dibuktikan dengan $Y = 9,321 + 0,165X_1 + 0,572X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,815. Nilai koefisien determinasi sebesar 66,4%. Nilai $F_{hitung} 76,980 > F_{tabel} 2,722$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$.

Implikasi. Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai maka implikasi penelitian ini adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cara meninjau ulang dan memperbaiki tata letak ruang kerja di area tertentu untuk memastikan bahwa ruang tersebut mendukung pergerakan dan aktivitas pegawai dengan optimal. Selain itu, membuat kebijakan berupa insentif atau sanksi yang jelas terkait dengan kehadiran, sehingga pegawai merasa lebih termotivasi untuk mematuhi jam kerja yang ditetapkan.

Kata Kunci. Lingkungan Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai

1. Pendahuluan

Peranan sumber daya manusia adalah kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia juga merupakan aset penting yang dapat memengaruhi pertumbuhan dan kemajuan sebuah organisasi atau instansi. Mereka adalah aset yang dapat digunakan untuk mengkoordinasikan dan menggerakkan sumber daya lainnya sehingga tujuan organisasi dapat dicapai. Demikian pula, kelangsungan hidup suatu organisasi sangat bergantung pada sejauh mana organisasi atau instansi mampu memaksimalkan peluang yang ada dan mengatasi hambatan yang timbul dengan menggunakan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusianya. Tanpa sumber daya manusia, sumber daya lainnya akan kurang produktif dan tidak dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil memiliki peran penting dalam mengelola informasi kependudukan suatu wilayah atau negara. Keberhasilan lembaga ini dalam menjalankan tugas-tugasnya seperti pendaftaran penduduk, pencatatan sipil, serta pemberian dokumen kependudukan memiliki dampak besar bagi pemerintah dan masyarakat. Pengelolaan sumber daya manusia pada dinas ini tidak hanya mencakup aspek teknis, melainkan juga etika, integritas, dan tanggung jawab sosial. Pegawai yang bekerja di sektor publik diharapkan dapat memberikan pelayanan yang transparan, akuntabel, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Oleh karena itu, pengelolaan SDM di organisasi pemerintah, seperti Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Tangerang, menjadi esensial untuk menjaga profesionalisme, keberlanjutan, dan integritas dalam menjalankan tugasnya.

Dalam sebuah organisasi atau instansi, kinerja pegawai memegang peran yang krusial dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai merujuk pada sejauh mana seorang individu atau pegawai mencapai hasil atau pencapaian yang diharapkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Hal ini merupakan evaluasi dari seberapa baik seseorang melaksanakan pekerjaannya dan sejauh mana kontribusinya sesuai dengan harapan dan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja yang tinggi dapat berdampak positif pada produktivitas keseluruhan organisasi, inovasi, kepuasan pelayanan, serta citra dan reputasi organisasi. Sebaliknya, kinerja yang rendah dapat menghambat pertumbuhan dan kemajuan organisasi dan lambatnya pencapaian target atau hasil yang diharapkan.

Hal yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup elemen-elemen dan situasi-situasi yang ada di tempat kerja dan memengaruhi cara individu bekerja, berinteraksi, serta mencapai tujuan mereka. Lingkungan kerja yang baik memiliki kemampuan untuk menciptakan kondisi yang mendorong antusias pegawai. Ini berarti, ketika pegawai berada dalam lingkungan kerja yang positif, mereka cenderung lebih antusias untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Selain itu, ketika para pegawai merasa bahwa lingkungan kerja mereka menciptakan rasa aman dan kenyamanan, dampaknya tidak hanya terbatas pada kepuasan mereka dalam menjalankan tugas. Hal ini juga berpotensi meningkatkan tingkat konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan tanpa adanya kekhawatiran terkait risiko atau gangguan yang tidak perlu.

Selain dari lingkungan kerja, aspek lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merujuk pada kualitas individu dalam mematuhi aturan, menyelesaikan tugas dengan konsistensi, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Hal ini mencakup tingkat keseriusan, ketaatan, dan konsistensi dalam melaksanakan tugas, serta mematuhi waktu kerja yang telah ditetapkan. Disiplin kerja menekankan pada tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan yang diembannya. Ini melibatkan aspek kedisiplinan personal, seperti kepatuhan pada jadwal kerja, kehadiran yang teratur, penyelesaian tugas sesuai tenggat waktu, dan pemenuhan standar kualitas yang ditetapkan. Seorang individu yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung lebih terorganisir, konsisten, dan fokus dalam melakukan pekerjaan. Mereka dapat diandalkan karena kemampuan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu dan dengan standar yang diharapkan.

Dengan demikian penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Tangerang.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Kajian Pustaka

Lingkungan Kerja

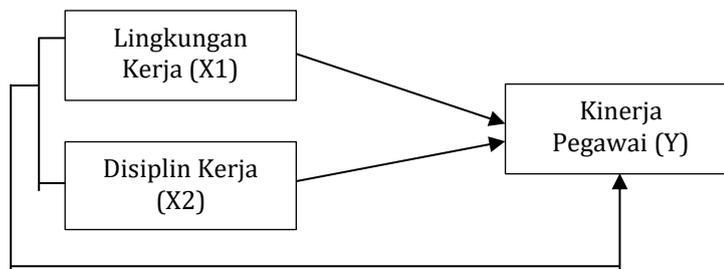
Menurut Sedarmayanti (2017:25) “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Menurut Laksmi (2016:172) Menyatakan bahwa, “Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas”.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017:193) “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Menurut Agustini (2019:89) “Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi”.

Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Fahmi (2017:188) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019:64), “Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah karena sifatnya sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul”.

H₁: Terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai, sebaliknya lingkungan kerja yang buruk akan menurunkan kinerja kerja pegawai. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hasi, dkk (2020) menyatakan bahwa, variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Oktavia & Fernos (2023) menyatakan bahwa, hasil uji t lingkungan kerja menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dan positif

antara variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). Sedangkan menurut Alisna & Fernos (2021) juga menyatakan, lingkungan kerja memberikan pengaruh positif atas kinerja pegawai.

H₂: Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang ditetapkan. Pegawai harus memiliki disiplin tinggi supaya dapat meningkatkan layanan yang diberikan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sefullah, dkk (2023) menyatakan bahwa, disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Menurut Barsah (2019) menyatakan, variabel disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut Nurjaya, dkk (2021) juga menyatakan, hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai.

H₃: Terdapat pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawab mereka. Kinerja ini diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas hasil kerja, sesuai dengan wewenang, tanggung jawab, serta ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rahman (2021), hasil uji penelitian secara simultan menunjukkan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Azhar & Susilawati (2022) menyatakan, secara simultan variabel bebas lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai. Sedangkan menurut Ria (2020) juga menyatakan, secara simultan atau bersamaan lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

3. Metode Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis asosiatif. Jenis penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2019:65) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Variabel bebas (*independent*) yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2). Sedangkan variabel terikat (*dependent*) yang digunakan adalah kinerja pegawai (Y). Tempat yang menjadi objek penelitian ini adalah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Tangerang yang beralamat di Jl. H. Somawinata, Kadu Agung, Kec. Tigaraksa, Kabupaten Tangerang, Banten 15720.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Tangerang berjumlah 81 pegawai, teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data primer (observasi dan kuesioner) dan data sekunder (buku dan artikel/jurnal). Salah satu skala yang umum dipakai dalam penyusunan kuesioner adalah Skala *Likert*, yaitu skala yang berisi lima tingkat jawaban yang disusun dalam bentuk suatu pernyataan dan diikuti oleh lima respon yang menunjukkan tingkatan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linier Berganda. Teknik analisis ini digunakan karena berdasarkan paradigma yang diduga tidak ada keterkaitan atau korelasi antar variabel bebas. Sebelum data diolah ke analisis regresi linier berganda, terlebih dahulu diuji dengan pengujian asumsi klasik, karena syarat untuk analisis regresi linier berganda adalah bebas dari asumsi-asumsi klasik. Regresi linier berganda digunakan untuk memproyeksikan pengaruh dan hubungan terhadap variabel Y.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
Lingkungan Kerja			
X1.1	0,590	0,2185	Valid
X1.2	0,674	0,2185	Valid
X1.3	0,644	0,2185	Valid
X1.4	0,651	0,2185	Valid
X1.5	0,652	0,2185	Valid
X1.6	0,663	0,2185	Valid
X1.7	0,635	0,2185	Valid
X1.8	0,764	0,2185	Valid
X1.9	0,590	0,2185	Valid
X1.10	0,707	0,2185	Valid
X1.11	0,559	0,2185	Valid
X1.12	0,649	0,2185	Valid

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
Disiplin Kerja			
X2.1	0,541	0,2185	Valid
X2.2	0,673	0,2185	Valid
X2.3	0,652	0,2185	Valid
X2.4	0,623	0,2185	Valid
X2.5	0,782	0,2185	Valid
X2.6	0,709	0,2185	Valid
X2.7	0,783	0,2185	Valid
X2.8	0,711	0,2185	Valid
X2.9	0,703	0,2185	Valid
X2.10	0,733	0,2185	Valid

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
Kinerja Pegawai			
Y.1	0,498	0,2185	Valid
Y.2	0,438	0,2185	Valid
Y.3	0,659	0,2185	Valid
Y.4	0,580	0,2185	Valid
Y.5	0,672	0,2185	Valid
Y.6	0,588	0,2185	Valid
Y.7	0,699	0,2185	Valid
Y.8	0,675	0,2185	Valid
Y.9	0,720	0,2185	Valid
Y.10	0,703	0,2185	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan data tabel di atas, diketahui bahwa semua keseluruhan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2185). Dengan demikian, semua butir pernyataan dalam variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai adalah valid. Sehingga, tidak ada pernyataan yang dihapus dan semua butir pernyataan dapat digunakan dalam model pengujian secara keseluruhan.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Standar Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha	Keputusan
Lingkungan Kerja (X1)	0,60	0,873	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,60	0,875	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,60	0,813	Reliabel

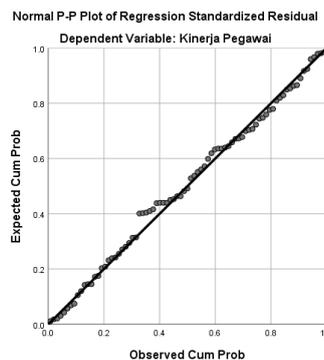
Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Berdasarkan data pada tabel di atas, masing-masing variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai telah terkonfirmasi sebagai reliabel. Dibuktikan dengan nilai Cronbach's Alpha > 0,60, dimana setiap item pertanyaan dianggap konsisten dan dapat digunakan untuk penelitian berikutnya

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Untuk mengetahui bentuk distribusi data, bisa dilakukan dengan grafik distribusi dan analisis statistik.



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Gambar 2 Uji Normalitas P-P Plot

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik grafik *probability plot* tersebar mengikuti garis diagonal dan menyebar di sekitar garis tersebut. Dengan demikian, hasil pengujian *probability plot* menunjukkan distribusi normal dan data tersebut dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.321	2.743		3.399	.001		
	Lingkungan Kerja	.165	.061	.216	2.696	.009	.672	1.488
	Disiplin Kerja	.572	.068	.672	8.386	.000	.672	1.488

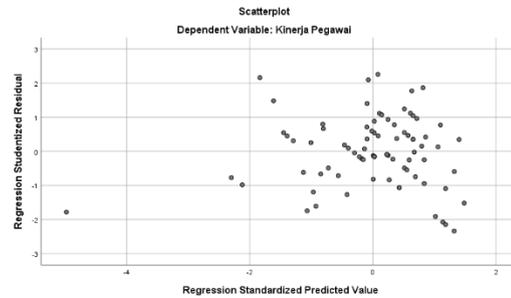
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Berdasarkan pada tabel 4.13 di atas, dapat diketahui bahwa nilai tolerance untuk variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja sebesar 0,672 > 0,1. Sementara nilai variance inflation factor

(VIF) untuk variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja sebesar $1,488 < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa gejala multikolinearitas tidak terjadi pada semua variabel yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam model regresi karena titik-titik pada grafik *scatterplot* tersebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu, dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y.

Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Pengujian Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.321	2.743		3.399	.001
	Lingkungan Kerja	.165	.061	.216	2.696	.009
	Disiplin Kerja	.572	.068	.672	8.386	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi yang terdapat dalam tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 9,321 + 0,165X_1 + 0,572X_2$. Dari persamaan tersebut, dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta (a) sebesar 9,321 menunjukkan bahwa ketika lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) bernilai nol, kinerja pegawai (Y) tetap sebesar 9,321. Nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,165 (positif), menunjukkan adanya pengaruh searah, yang berarti jika lingkungan kerja (X_1) ditingkatkan sebesar satu satuan, kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,165 satuan atau 16,5%. Sementara itu, koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,572 (positif) menunjukkan pengaruh searah, yang berarti jika disiplin kerja (X_2) ditingkatkan sebesar satu satuan, kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,572 satuan atau 57,2%.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.815 ^a	.664	.655	2.91596
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja				

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,655. Artinya variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 65,5%, sedangkan sisanya sebesar 34,5% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Uji T Parsial

Tabel 6. Hasil Pengujian T Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.577	3.440		5.400	.000
	Lingkungan Kerja	.459	.069	.600	6.674	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai t_{hitung} 6,674 > t_{tabel} 1,990 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Tangerang.

Uji F Simultan

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1309.101	2	654.550	76.980	.000 ^b
	Residual	663.220	78	8.503		
	Total	1972.321	80			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2024)

Berdasarkan data pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai F_{hitung} 76,980 > F_{tabel} 2,722 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Tangerang.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, diperoleh persamaan regresi $Y = 18,577 + 0,459X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,600, yang berada dalam interval (0,600 - 0,799), menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel lingkungan kerja (X1) dan kinerja pegawai (Y). Nilai koefisien determinasi, yang ditunjukkan oleh *Adjusted R Square* sebesar 0,352,

mengindikasikan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) berkontribusi sebesar 35,2% terhadap variabel kinerja pegawai (Y), sementara sisanya sebesar 64,8% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan nilai t_{hitung} 6,674 > t_{tabel} 1,990 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Tangerang.

Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh persamaan regresi $Y = 13,119 + 0,678X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,795 dimana nilai tersebut berada pada interval (0,600 – 0,799). Artinya terdapat hubungan yang kuat antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,628. Artinya variabel lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 62,8%, sedangkan sisanya sebesar 37,2% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} 11,658 > t_{tabel} 1,990 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Tangerang.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh persamaan regresi $Y = 9,321 + 0,165X_1 + 0,572X_2$. Nilai koefisien korelasi dari variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja sebesar 0,815. Nilai tersebut berada pada interval nilai (0,800 - 1000), artinya terdapat hubungan yang sangat kuat antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,655. Artinya variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 65,5%, sedangkan sisanya sebesar 34,5% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai F_{hitung} 76,980 > F_{tabel} 2,722 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Tangerang.

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam penelitian ini hanya mencakup dua variabel, yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja. Namun, terdapat banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, misalnya gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi, work life balance, dan pelatihan kerja.

6. Kesimpulan

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dengan persamaan regresi $Y = 18,577 + 0,459X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,600 menunjukkan hubungan yang kuat antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,352 atau 35,2%, sedangkan sisanya sebesar 64,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh t_{hitung} 6,674 > t_{tabel} 1,990 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Tangerang.

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi $Y = 13,119 + 0,678X_2$. Nilai koefisien determinasi lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,628 atau 62,8%, sedangkan sisanya sebesar 37,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} 11,658 > t_{tabel} 1,990$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Tangerang.

Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dengan persamaan regresi $Y = 9,321 + 0,165X_1 + 0,572X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,815, menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi lingkungan kerja dan disiplin kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,655 atau 65,5%, sedangkan sisanya sebesar 34,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} 76,980 > F_{tabel} 2,722$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Tangerang.

Daftar Pustaka

- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Alisna, A. Z., & Fernos, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah Pemerintah Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 16(2), 126-135.
- Azhar, R., & Susilawati, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Badan Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas. *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*, 27(2), 41-54.
- Barsah, A. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 1-15.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Hasi, H. R., Effendy, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 1(3), 209-219.
- Hasibuan, Malayu, S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Laksmi, Gani, F., & Budiantoro. (2016). *Manajemen Perkantoran Modern*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nurjaya, N., Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin, G. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 172-184.
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(4), 993-1005.



- Rahman, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pandeglang. *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal)*, 7(1), 52-60.
- Ria, B. S. N. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal EL-RİYASAH*, 11(2), 102-118.
- Saifullah, W. W., Burhanuddin, B., & Darmawan, U. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor DPRD Di Kabupaten Enrekang. *JURNAL RISET MANAJEMEN DAN EKONOMI (JRIME)*, 1(4), 369-378.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.