

Research Article

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bima

Zhanirah Febriana¹, Jaenab², Julaiha³

1. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima, Indonesia

E-mail: zhanirahfebriana.stiebima21@gmail.com 

2. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima, Indonesia

E-mail: jaenab84.stiebima@gmail.com

2. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima, Indonesia

E-mail: julaihastiebima@gmail.com



Copyright © 2025 by Authors, Published by AL-AFKAR: Journal For Islamic Studies. This is an open access article under the CC BY License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>).

Received : July 12, 2025

Revised : August 15, 2025

Accepted : September 12, 2025

Available online : October 14, 2025

How to Cite: Zhanirah Febriana, Jaenab, J. and Julaiha, J. (2025) "The Influence of the Work Environment and Work Discipline on the Performance of Bima City Population and Civil Registry Service Employees", *al-Afkar, Journal For Islamic Studies*, 8(4), pp. 180–196. doi: 10.31943/afkarjournal.v8i4.2663.

The Influence of the Work Environment and Work Discipline on the Performance of Bima City Population and Civil Registry Service Employees

Abstract. This research aims to determine the influence of the work environment and work discipline on employee performance at the Bima City Population and Civil Registration Service. The approach used is quantitative with an associative type of research. The sample in this study was 32 ASN employees selected using purposive sampling techniques. Data collection is carried out through observations, questionnaires and literature studies, with data analysis using multiple linear regression. The research results show that the work environment and work discipline have a significant effect both partially and simultaneously on employee performance. A determination coefficient value of 54.5% indicates that the two independent variables make a major contribution to employee performance. This finding shows the importance of creating a conducive work environment as well as implementing high work discipline in order to improve the performance of the civil service.

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Sampel dalam penelitian ini adalah 32 pegawai ASN yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan studi pustaka, dengan analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi sebesar 54,5% mengindikasikan bahwa kedua variabel bebas tersebut memberikan kontribusi besar terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan pentingnya penciptaan lingkungan kerja yang kondusif serta penerapan disiplin kerja yang tinggi guna meningkatkan kinerja aparatur sipil negara.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Suatu organisasi dapat berkembang karena peran penting Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen kunci dalam perkembangan suatu organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) berperan untuk meningkatkan kontribusi yang diberikan oleh pegawai sehingga tujuan organisasi dapat tercapai (Amelia dkk., 2022). SDM mengelola, mengembangkan, dan memotivasi pegawai melalui berbagai strategi, seperti pelatihan, pengembangan keterampilan, penghargaan, dan evaluasi kinerja. Melalui pendekatan yang tepat, SDM memastikan bahwa setiap pegawai bekerja sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya secara produktif, yang pada akhirnya mendukung organisasi dalam mencapai visi dan misinya.

Secara umum kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu, kelompok, atau organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar, tujuan, dan indikator yang telah ditetapkan. Kinerja mencerminkan efektivitas, efisiensi, dan produktivitas dalam mencapai hasil yang diharapkan, serta dipengaruhi oleh faktor seperti kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, dan sumber daya yang tersedia.. Sedangkan menurut Prabu kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Budiantara dkk., 2022).

Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor utama yang dapat memengaruhi efektivitas kinerja pegawai. Menurut Winata secara umum lingkungan kerja adalah keadaan fisik, sosial, dan psikologi pada tempat kerja yang dapat memengaruhi kinerja dan produktivitas pegawai. Kemudian Sunyato mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan seperti kebersihan, penerangan dan lain-lain. Sedangkan menurut Siagan lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah seperangkat norma, aturan, dan perilaku yang diharapkan diterapkan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Menurut Hasibuan disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, mematuhi, dan mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab (Wicara, 2022). Disiplin kerja mencakup berbagai aspek, seperti ketepatan waktu dalam kehadiran, kepatuhan terhadap prosedur dan kebijakan organisasi, tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, serta etika dan sikap profesional dalam berinteraksi dengan rekan kerja dan masyarakat.

Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bima adalah instansi pemerintah daerah yang bertugas dalam pengelolaan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil di wilayah Kota Bima. Dinas ini bertanggung jawab dalam penyelenggaraan berbagai layanan yang meliputi pendaftaran dan pendataan penduduk, penerbitan dokumen kependudukan seperti Kartu Tanda Penduduk (KTP), Kartu Keluarga (KK), Akta Kelahiran, Akta Kematian, serta dokumen lain yang berkaitan dengan status dan hak-hak sipil warga negara. Dalam menjalankan tugas di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima (Budiantara dkk., 2022), diperlukan kinerja yang optimal sesuai dengan ekspektasi instansi tersebut. Seorang pegawai akan mencapai kinerja yang optimal jika hasil kerjanya memenuhi standar yang ditetapkan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Berdasarkan *preliminary study* yang telah dilakukan oleh peneliti terhadap kinerja pegawai di Disdukcapil Kota Bima menunjukkan adanya beberapa permasalahan. *Pertama*, berkaitan dengan lingkungan kerja meliputi: 1) fasilitas yang kurang memadai atau sering mengalami kerusakan, seperti komputer yang lambat, printer yang sering rusak, atau ketiadaan AC di ruangan kerja, 2) Kondisi fisik lingkungan kerja yang kurang nyaman seperti ventilasi buruk, pencahayaan tidak memadai, kebersihan kurang terjaga, dan kebisingan tinggi, 3) Hubungan sosial antarpegawai kurang baik seperti terjadinya miskomunikasi antarpegawai, ketidakjelasan peran, serta kurangnya kerja sama tim yang baik. *Kedua*, berkenaan dengan disiplin kerja seperti keterlambatan dalam kehadiran, tidak konsistennya pelaksanaan tugas, dan kurangnya kepatuhan terhadap prosedur yang telah ditetapkan. *Ketiga*, berkaitan dengan kinerja pegawai seperti masih ditemukan beberapa pegawai yang sering menunda pekerjaan, sehingga hasil kerja menjadi kurang optimal dan tidak dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Misalnya pegawai terkadang menunda proses verifikasi data kependudukan, sehingga pengurusan dokumen seperti KTP, akta kelahiran, dan

lainnya menjadi terhambat. Hal-hal tersebut tentunya berdampak pada lambatnya penyelesaian dokumen administrasi dan meningkatnya keluhan masyarakat terhadap pelayanan.

Guna menyikapi problem di atas, peneliti berinisiatif untuk meneliti tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bima”.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Robbins dan Judge mendefinisikan lingkungan kerja sebagai seluruh faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja individu dan kelompok di dalam organisasi (Adrianto, t.t.). Ini termasuk faktor fisik, sosial, psikologis, dan budaya yang ada di tempat kerja. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup aspek fisik, tetapi juga mencakup interaksi sosial dan struktur organisasi (Masyruroh, 2022). Lingkungan kerja dipandang sebagai sistem yang saling berinteraksi, di mana perubahan dalam satu elemen dapat mempengaruhi elemen lainnya.

Menurut sedaryanti lingkungan kerja diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut (Purnama dkk., 2020):

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah aspek-aspek yang bersifat material atau dapat dirasakan secara langsung dalam ruang kerja yang dapat memengaruhi pegawai. Lingkungan kerja fisik mencakup elemen-elemen seperti:

- 1) Penerangan
- 2) Suhu udara
- 3) Suara bising
- 4) Penggunaan warna
- 5) Ruang gerak yang diperlukan
- 6) Keamanan kerja

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah aspek-aspek yang tidak terlihat secara langsung tetapi berperan penting dalam memengaruhi suasana dan kualitas kerja pegawai. Lingkungan kerja non fisik mencakup faktor-faktor seperti:

- 1) Hubungan pegawai dengan atasan
- 2) Hubungan pegawai dengan sesama rekan
- 3) Hubungan pegawai dengan bawahan

Disiplin Kerja

Mulianto menjelaskan yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah memberlakukan peraturan dan tata tertip kerja dengan menanamkan etika serta norma kerja sehingga tercipta suasana kerja yang tertib, aman, tenang, dan menyenangkan (Sindu Mulianto dkk., 2006). Kemudian menurut Nitisemo disiplin kerja merupakan suatu tingkah laku, sikap ataupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi yang tertulis maupun tidak tertulis (Hamsinah, 2022). Sedangkan menurut sutrisno disiplin kerja

merupakan sikap kesediaan dan sukarela seseorang untuk mematuhi dan mentaati peraturan yang berlaku diperusahaan (Agus Yulistiyono dkk., 2021).

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah kesadaran dan komitmen seseorang untuk mematuhi aturan, prosedur, dan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi dalam menjalankan tugasnya. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap waktu, aturan, dan tanggung jawab yang harus dipenuhi. Disiplin yang baik membantu menciptakan keteraturan, efisiensi, dan produktivitas kerja, serta memperkuat budaya kerja yang positif di dalam organisasi.

Indikator disiplin kerja mencakup beberapa aspek yang menunjukkan sejauh mana pegawai mematuhi aturan dan standar yang berlaku dalam organisasi. Berikut adalah beberapa indikator disiplin kerja menurut Satrohadiwirjo yang umum digunakan (Dwianto, 2024):

a. Frekuensi kehadiran

Kehadiran menjadi salah satu indikator utama untuk mengukur tingkat disiplin pegawai. Pegawai yang disiplin cenderung memiliki catatan kehadiran yang baik, yaitu datang tepat waktu dan jarang absen tanpa alasan yang jelas. Pegawai yang sering terlambat atau absen menunjukkan tingkat disiplin yang rendah, yang bisa berdampak pada produktivitas dan kestabilan operasional organisasi.

b. Tingkat Kewaspadaan

Tingkat kewaspadaan merujuk pada kemampuan pegawai untuk tetap fokus dan teliti dalam menjalankan tugasnya, menghindari kesalahan, dan memastikan keamanan kerja. Pegawai yang memiliki kewaspadaan tinggi biasanya mampu bekerja dengan konsentrasi penuh, meminimalkan risiko kecelakaan atau kesalahan dalam pekerjaan, dan menjaga

c. Ketaatan pada standar kerja

Pegawai yang disiplin mematuhi standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, baik dalam hal kualitas maupun cara bekerja. Ketaatan ini memastikan bahwa pekerjaan dilakukan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan dan memenuhi ekspektasi perusahaan. Pegawai yang taat pada standar kerja mampu mempertahankan kualitas pekerjaan yang konsisten.

d. Ketaatan pada peraturan kerja

Hal ini mencakup kepatuhan terhadap semua aturan yang berlaku dalam perusahaan, baik yang tertulis (seperti kebijakan keselamatan atau jadwal kerja) maupun yang tidak tertulis (seperti etika kerja dan norma perilaku). Pegawai yang disiplin akan menghormati dan mengikuti peraturan ini tanpa perlu diperingatkan, yang menunjukkan rasa tanggung jawab mereka terhadap organisasi.

e. Etika kerja

Etika kerja adalah nilai-nilai yang menunjukkan sikap profesionalisme, integritas, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Pegawai yang memiliki etika kerja yang baik menghargai pekerjaan, bertindak dengan jujur, berperilaku sopan, dan menjaga hubungan yang positif dengan rekan kerja. Etika kerja yang

tinggi menunjukkan komitmen pegawai untuk bekerja dengan disiplin dan menghormati lingkungan kerja.

Kinerja

Menurut Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Supardi, 2016). Menurut Robert dan Bakala kinerja didefinisikan sebagai kontribusi pegawai terhadap tujuan pekerjaan atau unit kerjanya dan perusahaan (organisasi) sebagai akibat dari perilaku dan penerapan keterampilan, kemampuan dan pengetahuan.

Menurut Sahat Simbolon kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi sesuai visi suatu organisasi atau perusahaan serta memahami dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional (Sahat Simbolon dkk., 2023).

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kinerja ialah perbandingan antara hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja juga merujuk pada output yang dihasilkan individu, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya dalam suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara, indikator kinerja dapat dilihat dari berbagai aspek yang menggambarkan hasil kerja individu atau kelompok dalam organisasi, yaitu (Syafitri dkk., 2024):

a. Kualitas kerja

Kualitas kerja merujuk pada sejauh mana hasil kerja memenuhi standar yang ditetapkan oleh organisasi. Ini mencakup akurasi, ketepatan, dan kesesuaian dengan spesifikasi yang diinginkan. Kualitas kerja yang tinggi menunjukkan bahwa pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan baik, memberikan nilai tambah bagi organisasi, dan memenuhi harapan pelanggan.

b. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah ukuran dari banyaknya output yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu. Indikator ini membantu menilai produktivitas pegawai, yaitu seberapa banyak tugas yang dapat diselesaikan dalam periode waktu yang ditentukan. Kuantitas kerja yang baik menunjukkan efisiensi dan kemampuan pegawai dalam mengelola waktu dan sumber daya.

c. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas mencerminkan seberapa baik pegawai menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diemban. Ini mencakup kepatuhan terhadap prosedur kerja, penggunaan sumber daya dengan efektif, serta kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang telah direncanakan. Pegawai yang berhasil dalam pelaksanaan tugasnya menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi dan kemampuan untuk mengikuti arahan serta instruksi yang diberikan oleh atasan.

d. Tanggung jawab terhadap pekerjaan

Tanggung jawab terhadap pekerjaan mengacu pada kesadaran dan komitmen pegawai untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik. Ini mencakup sikap proaktif dalam menyelesaikan pekerjaan, keandalan dalam memenuhi deadline, serta kesediaan untuk mengambil tanggung jawab atas hasil yang dicapai. Pegawai yang memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi biasanya tidak hanya fokus pada tugas yang diberikan, tetapi juga berusaha untuk memberikan kontribusi positif bagi tim dan organisasi secara keseluruhan.

Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai sangat signifikan dan saling mempengaruhi. Lingkungan kerja yang kondusif, termasuk faktor-faktor seperti fasilitas yang memadai, budaya organisasi yang positif, dan komunikasi yang efektif, dapat meningkatkan produktivitas pegawai. Hal ini dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Sofyan yang menunjukkan ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai (Sofyan, 2013). Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Harmon menunjukkan lingkungan kerja dan kinerja pegawai memiliki hubungan positif dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Harmon, 2017).

Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai sangat erat dan berpengaruh terhadap keberhasilan suatu organisasi. Disiplin kerja mencakup sikap dan perilaku pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan aturan dan prosedur yang telah ditetapkan. Pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung menunjukkan ketepatan waktu, tanggung jawab, dan dedikasi yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka. Tentunya hal tersebut berdampak positif pada kinerja, karena mereka lebih konsisten dalam menyelesaikan tugas dengan baik dan mencapai target yang ditentukan. Hal ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wau dkk., bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias (Wau dkk., 2021). Kemudian diperkuat juga oleh penelitian yang dilakukan oleh Ichsan dkk., bahwa secara umum disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Ajendam I Bukit Barisan Medan (Ichsan dkk., 2020).

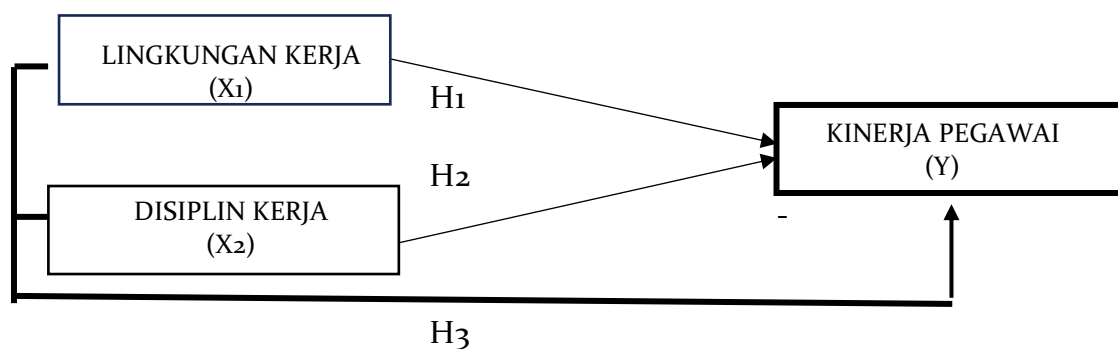
Hubungan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Hubungan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja sangat signifikan, di mana lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja. Hal dapat dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sonny menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada PT Resindo, Jakarta Selatan (Sonny, 2021). Kemudian diperkuat juga oleh penelitian yang dilakukan oleh Silvia Novita Dewi dan Netti Natarida Marpaung menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Kiyokuni Indonesia (Marpaung, 2023).

Hipotesis

Untuk memberikan gambaran tentang penelitian ini maka penulis menyajikan dalam bentuk kerangka pikir, yaitu sebuah bagan yang berisi tentang arah hubungan antara variabel penelitian sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka pikir



Keterangan:

— : Parsial

— : Simultan

Berdasarkan pemaparan kajian teori serta pemaparan keterkaitan hubungan antar variabel penelitian maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁ : Di duga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima
- H₂ : Di duga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima
- H₃ : Di duga lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan desain penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau keterkaitan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima. Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel yaitu Lingkungan kerja (X₁) dan Disiplin kerja (X₂) dan Kinerja pegawai (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima sejumlah 60 orang pegawai dengan rincian pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) sebanyak 32 orang dan 28 Honorer. Sampel penelitian adalah pegawai pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima sebanyak 32 orang pegawai ASN. Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling, dimana penelitian menentukan pengambilan sampel dengan cara menentukan ciri-ciri khusus yang mengenai tujuan penelitian sehingga

dapat menjawab permasalahan yang diteliti. Teknik pengumpulan data 1) Observasi, 2) Kuesioner, 3) Studi Pustaka.

Untuk mengukur variable bebas dan terikat dalam penelitian ini, peneliti menggunakan instrumen berupa observasi dan kuesioner skala likert dengan bobot nilai 1) Sangat Setuju (SS) diberi bobot 5, 2) Setuju (S) diberi bobot 4, 3) Netral (N) diberi bobot 3, 4) Tidak Setuju (TS) diberi bobot 2, 5) Sangat Tidak Setuju (STS) diberi bobot 1.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil uji validitas

Varibel	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0.853	0.300	Valid
X1.2	0.729	0.300	Valid
X1.3	0.878	0.300	Valid
X1.4	0.781	0.300	Valid
X1.5	0.790	0.300	Valid
X1.6	0.445	0.300	Valid
X1.7	0.576	0.300	Valid
X1.8	0.891	0.300	Valid
X1.9	0.657	0.300	Valid
X1.10	0.635	0.300	Valid
X2.1	0.699	0.300	Valid
X2.2	0.683	0.300	Valid
X2.3	0.812	0.300	Valid
X2.4	0.866	0.300	Valid
X2.5	0.776	0.300	Valid
X2.6	0.776	0.300	Valid
X2.7	0.657	0.300	Valid
X2.8	0.732	0.300	Valid
X2.9	0.713	0.300	Valid
X2.10	0.743	0.300	Valid
Y1.1	0.793	0.300	Valid
Y1.2	0.684	0.300	Valid
Y1.3	0.869	0.300	Valid
Y1.4	0.709	0.300	Valid
Y1.5	0.838	0.300	Valid
Y1.6	0.838	0.300	Valid
Y1.7	0.770	0.300	Valid
Y1.8	0.809	0.300	Valid
Y1.9	0.776	0.300	Valid
Y1.10	0.748	0.300	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan terhadap seluruh item pernyataan pada variabel **lingkungan kerja (X₁)**, **disiplin kerja (X₂)**, dan **kinerja pegawai (Y)**, diperoleh bahwa semua item memiliki nilai **korelasi (r hitung)** lebih

besar dibandingkan dengan **r tabel** pada taraf signifikansi 3,00. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner valid dan layak digunakan dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's α	Batas	Keterangan
X ₁	0.893	0.6	Reliabel
X ₂	0.910	0.6	Reliabel
Y	0.924	0.6	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap instrumen penelitian pada variabel **lingkungan kerja (X₁)**, **disiplin kerja (X₂)**, dan **kinerja pegawai (Y)**, diperoleh nilai **Cronbach's Alpha** masing-masing variabel berada di atas angka **0,6** yang menunjukkan bahwa seluruh item dalam setiap variabel tersebut memiliki tingkat konsistensi internal yang baik.

Uji Asumsi Klasik Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,65686754
Most Extreme Differences	Absolute	,119
	Positive	,094
	Negative	-,119
Test Statistic		,119
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Berdasarkan output SPSS uji normalitas data dengan Kolmogrof-Simirnov, test menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,200 (> 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa residual data dalam model regresi terdistribusi secara normal. Dengan demikian, asumsi normalitas telah terpenuhi.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

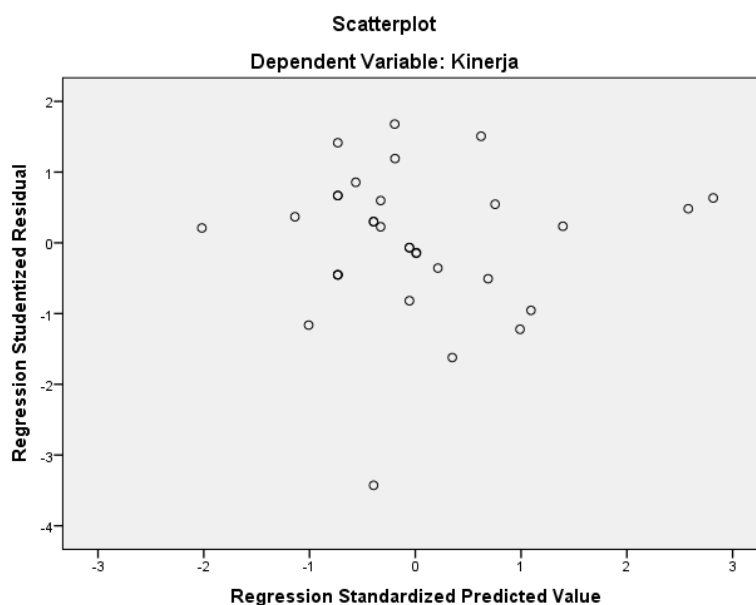
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja	,845	1,183
	Disiplin Kerja	,982	1,018

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan data hasil uji multikolinieritas di atas menunjukkan bahwa nilai Tolerance > 0.1 dan VIF < 10.00 yang berarti dapat dikatakan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada model regresi antara kedua variabel X.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil uji heteroskedastisitas



Grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heteroskedastisitas menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja pegawai (Y). Berdasarkan data hasil uji heteroskedastisitas di atas menunjukkan bahwa nilai sig > 0.05 yang berarti dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas antara kedua variabel X terhadap Variabel Y.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada priode t-1 (sebelumnya)

Tabel 6. Hasil uji autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,738 ^a	,545	,514	2,74696	1,784

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel hasil uji autokorelasi, dapat dilihat bahwa nilai Durbin Watson diperoleh sebesar 1.784, selanjutnya nilai ini akan kita bandingkan dengan nilai tabel Durbin-Watson pada signifikansi 5% dengan rumus (k;N). Adapun jumlah variabel independen adalah 2 atau "k=2", sementara jumlah sampel atau "N=32" maka (k;N)=(2;32). Angka ini kemudian dilihat pada distribusi nilai tabel Durbin-Watson, maka ditemukan nilai dL sebesar 1.3093 dan dU sebesar 1.5736.

Nilai Durbin-Watson (d) sebesar 1.784 lebih besar dari batas atas (dU) yakni $1.784 > 1.5736$ dan kurang dari $(4 - dU) = 4 - 1.5736 = 2.4264$ yakni 1.784 kurang dari 2.4264 atau nilai DW berada diantara dU dan $4 - dU$ yaitu $1.5736 < 2.4264$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala autokorelasi.

Analisis Regresi Berganda

Regresi linear berganda adalah didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen (Marpaung, 2023).

Tabel 7. Hasil uji regresi berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5,063	7,785		-,650	,521
	Lingkungan Kerja	,589	,154	,484	3,828	,001
	Disiplin Kerja	,493	,125	,497	3,934	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel regresi diatas dapat dijabarkan persamaan regresinya yaitu:

$$Y = - 5.063 + 0.589X_1 + 0.493X_2 + e$$

Berdasarkan output SPSS maka:

- a) Konstanta sebesar -5.063, artinya jika lingkungan kerja dan disiplin kerja

nilainya 0, maka kinerja nilainya sebesar -5.063.

- b) Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0.589, artinya jika lingkungan kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0.589 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.
- c) koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0.493, artinya jika disiplin kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0.493 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

Koefisien Korelasi Berganda

Koefisien korelasi berganda merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel independen secara bersama-sama atau lebih dengan satu variabel dependen Marpaung, 2023).

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	,738 ^a	,545	,514		2,74696

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

Dari tabel diatas diperoleh nilai korelasi adalah 0,738. Hasil tersebut menunjukkan keeratan hubungan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara bersama sama. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti pada tabel berikut:

Tabel 8. Perbandingan tingkat hubungan koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2016)

Lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,738 berada pada interval 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan yang **Kuat**. Dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi 0,738 yang berarti tingkat hubungan antara variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas

kependudukan dan pencatatan sipil Kota Bima yaitu memiliki tingkat hubungan yang **Kuat**.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini bertujuan untuk melihat besar kecilnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (Marpaung, 2023).

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,738 ^a	,545	,514	2,74696

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

Berdasarkan tabel hasil analisis koefisien determinasi, dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* diperoleh sebesar 0.545, maka berkesimpulan bahwa besarnya kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama) sebesar 54,5% sisanya 45,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dapat diteliti dalam penelitian ini.

Uji T (Parsial)

Uji t adalah pengujian signifikansi pengaruh secara parsial yaitu apakah pengaruh ditemukan untuk semua populasi (Marpaung, 2023).

Tabel 9. Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5,063	7,785		-,650	,521
	Lingkungan Kerja	,589	,154	,484	3,828	,001
	Disiplin Kerja	,493	,125	,497	3,934	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

H₁: Lingkungan Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar **0,001** dengan nilai t hitung sebesar **3,828**. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai koefisien regresi sebesar **0,589** menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,589 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap tetap. Dengan demikian, hipotesis pertama (**H₁**) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai **diterima**. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lestary, 2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H₂: Disiplin Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai t hitung sebesar 3,934, yang juga lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai koefisien regresi sebesar 0,493 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,493 satuan. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H₂) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai **diterima**. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ichsan dkk., 2020) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Uji F (Simultan)

Uji f yaitu uji untuk melihat signifikansi pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dan atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat signifikan atau tidak signifikan

Tabel 10.
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	262,391	2	131,196	17,387	,000 ^b
	Residual	218,827	29	7,546		
	Total	481,219	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

H₃: Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 17,387 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H₃ **diterima**. Artinya, variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan nilai Sum of Squares sebesar 262,391 untuk regresi dan 218,827 untuk residual, terlihat bahwa sebagian besar variasi dalam Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut. Oleh karena itu, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan layak dan signifikan untuk menjelaskan hubungan antara Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Basirun dkk., 2022) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

KESIMPULAN

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Bima.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Bima.
3. Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Bima.

SARAN

1. Bagi kepada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima
Diharapkan kepada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima untuk lebih memfokuskan upaya peningkatan kinerja melalui penguatan disiplin kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan menerapkan aturan yang konsisten, memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, serta melakukan pengawasan yang terstruktur. Meskipun lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan secara individu, namun evaluasi dan perbaikan tetap perlu dilakukan guna menciptakan suasana kerja yang mendukung dan nyaman. Kombinasi antara lingkungan kerja yang baik dan kedisiplinan yang tinggi diyakini mampu mendorong peningkatan kinerja secara optimal.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya mengenai kinerja pegawai dengan menambah jumlah responden serta variabel lain atau menggunakan variabel yang berbeda dengan penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Yulistiyono, Endah Kurniawati, Dedi Kustiawan, & Dini Hanifa Sari. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Insania Grub Publikasi Yayasan Insan Shodiqin Gunung Jati.
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128–138.
- Basirun, R., Mahmud, A., Syahnur, M. H., & Prihatin, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Center of Economic Students Journal*, 5(4), 337–348.
- Budiantara, I. K., Mitriani, N. W. E., & Imbayani, I. G. A. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing PT. Adidaya Madani Denpasar. *Emas*, 3(6), 139–151.
- Dewi, S. N., & Marpaung, N. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kiyokuni Indonesia. *Parameter*, 8(1), 1–12.
- Diana Khairani Sofyan. (2013). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai bappeda. *Industrial engineering journal*, 2(1). <https://journal.unimal.ac.id/miej/article/view/24>
- Fadhlan, A., & Dwianto, A. S. (2024). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT. MTI. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(1), 513–523.
- Hj. Hamsinah. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cipta Media Nusantara.
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam)-I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187–210.

- Jelaskan Wau, Samalua Waoma, & Ferdinand T. Fau. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2). <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/download/237/195>
- Julia, M., & Masyruoh, A. J. (2022). Literature Review Determinasi Struktur Organisasi: Teknologi, Lingkungan Dan Strategi Organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 383–395.
- Kusmiyatun, S. D., & Sonny, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Resindo, Jakarta Selatan. *Jurnal Renaissance*, 6(01), 741–753.
- Lyta Lestary & Harmon. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103.
- Purnama, H., Safitri, M., & Agustina, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai dinas bina marga dan bina konstruksi provinsi lampung. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis*, 5(1), 11–20.
- Sahat Simbolon, S. E., CIMBA, D. A. S., SH, C., & MM, M. (2023). *Evaluasi Kinerja Karyawan: Tinjauan Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Kerja, dan Pengembangan Karier di PT. Garmino Utama Dharma Medan*. CV. Bintang Semesta Media. [https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=rvTKEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=Menurut+Robert+dan+Bakala+kinerja+didefinisikan+sebagai+kont+ribusi+karyawan+terhadap+tujuan+pekerjaan+atau+unit+kerjanya+dan+peru+sahaan+\(organisasi\)+sebagai+akibat+dari+perilaku+dan+penerapan+keteram+pilan,+kemampuan+dan+pengetahuan.+&ots=9h1zmIRHpo&sig=_dJHWeC4T54KCo1ozXPw5dNf88U](https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=rvTKEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=Menurut+Robert+dan+Bakala+kinerja+didefinisikan+sebagai+kont+ribusi+karyawan+terhadap+tujuan+pekerjaan+atau+unit+kerjanya+dan+peru+sahaan+(organisasi)+sebagai+akibat+dari+perilaku+dan+penerapan+keteram+pilan,+kemampuan+dan+pengetahuan.+&ots=9h1zmIRHpo&sig=_dJHWeC4T54KCo1ozXPw5dNf88U)
- Sindu Muliando, Eko Ruddy Cahyadi, & Muhammad Karebet Widjajakusuma. (2006). *Panduan Lengkap Supervisi Diperkaya Perspektif Syariah*. PT Elex Media Komputindo.
- Sopan Adrianto. (t.t.). *Melodi Kepemimpinan Sekolah Siap Melayani* (2024 ed.). PT Elex Media Komputindo.
- Supardi, E. (2016). Pengembangan Karir Kontribusinya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Geografi Gea*, 9(1). <https://ejournal.upi.edu/index.php/gea/article/view/1680>
- Syafitri, R. A., Nusantara, A. B., Sahila, A. N., Samsi, A., & Salbiah, E. (2024). Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Balai Latihan Kerja. *Karimah Tauhid*, 3(2), 1681–1694.
- Wicara, D. G. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Timur Jaya Pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 13(4), 405–416.