

Artikel Info :

Diterima 05-10-2025

Direvisi 17-10-2025

Disetujui 10-11-2025

Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil Kota Depok

Liza Oktriviani¹, Ratnawaty Marginingsih², Wiwit Rohaeni³^{1,2,3} Universitas Bina Sarana Informatika

Jl. Margonda No.8, Pondok Cina, Kecamatan Beji, Kota Depok

e-mail: ¹64211164@bsi.ac.id, ²ratnawaty.rmg@bsi.ac.id³ Wiwit.wry@bsi.ac.id

Abstrak - Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok adalah instansi pemerintah yang memberikan pelayanan administrasi kependudukan. Kedisiplinan dan lingkungan kerja karyawan menjadi faktor penting dalam mendukung kualitas pelayanan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner berskala Likert. Teknik pengambilan sampel menggunakan non-probability sampling dengan pendekatan purposive sampling. Dari total 139 karyawan, diperoleh sampel sebanyak 58 responden. Analisis data dilakukan dengan SPSS versi 21. Hasil penelitian ini didapatkan menggunakan uji t bahwa disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,053 > 0,05$ dan hasil uji t $1,974 < 2,004$. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan hasil uji t sebesar $4,755 > 2,004$. Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan hasil uji F sebesar $38,681 > 3,16$.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstracts - *The Depok City Population and Civil Registration Office is a government agency that provides population administration services. Employee discipline and the work environment are important factors in supporting service quality. This study aims to determine the influence of work discipline and work environment on employee performance at the Depok City Population and Civil Registration Office. The method used is quantitative, with data collected through a Likert-scale questionnaire. The sampling technique employs non-probability sampling with a purposive sampling approach. Out of a total of 139 employees, a sample of 58 respondents was obtained. Data analysis was conducted using SPSS version 21. The results of this study, obtained through a t-test, indicate that work discipline does not significantly influence employee performance, with a significance level of $0.053 > 0.05$ and a t-test result of $1.974 < 2.004$. The work environment partially has a positive and significant effect on employee performance with a significance value of $0.000 < 0.05$ and a t-test result of $4.755 > 2.004$. Work discipline and work environment simultaneously have a positive and significant effect with a significance level of $0.000 < 0.05$ and an F-test result of $38.681 > 3.16$.*

Keywords: Work Discipline, Work Environment, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, manusia merupakan unsur paling berpengaruh dalam mendukung keberhasilan suatu organisasi, baik dalam lingkungan pemerintahan maupun bisnis. Agar proses kerja dapat berjalan dengan lancar dan efisien, setiap organisasi dari sektor publik maupun swasta dituntut untuk mengelola sumber daya manusia secara tepat dan maksimal. Pengelolaan yang baik akan berbanding lurus dengan kualitas karyawan, di mana mereka diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang unggul serta memberikan kontribusi nyata supaya terwujudnya tujuan organisasi. Karyawan adalah aset pokok dalam sebuah organisasi karena mereka berperan sebagai penggerak utama mulai dari merancang ide, menyusun rencana, hingga pelaksana dalam setiap kegiatan organisasi.

Menurut Moherino, kinerja menggambarkan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan program kegiatan atau kebijakan yang berfokus pada pencapaian target, tujuan, serta visi dan misi organisasi sebagaimana telah dirumuskan dalam rencana strateginya. (Ikhlas & Alfian, 2023).



Menurut (Yuniarti et al., 2021) disiplin kerja dapat di pahami sebagai suatu sikap atau tindakan yang menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan, kaidah, dan norma atau kesadaran pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab guna memaksimalkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang serahkan.

Di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok, ditemukan permasalahan terkait disiplin karyawan. Beberapa karyawan masih datang terlambat, pulang sebelum waktunya, atau tidak menyelesaikan tugas sesuai batas waktu yang ditentukan. Kondisi seperti ini tentu berdampak pada kelancaran pelayanan dan dapat mengurangi tingkat kepuasan masyarakat. Di tengah tingginya tuntutan terhadap kualitas pelayanan, situasi ini menjadi tantangan tersendiri bagi instansi dalam menjalankan tugas secara maksimal. Kurangnya disiplin dalam bekerja dapat menimbulkan berbagai dampak negatif di lingkungan kerja. Karyawan yang tidak disiplin biasanya cenderung kurang menghargai waktu, sering terlambat, dan melalaikan tanggung jawabnya. Hal ini dapat berakibat pada penurunan produktivitas tim secara keseluruhan karena pekerjaan dapat terhambat atau tidak selesai dengan baik. Kedisiplinan karyawan yang kurang optimal tercermin dari angka keterlambatan. Ketidakpatuhan ini dapat diketahui melalui data yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Data karyawan Terlambat Tiba di Kantor Tahun 2025

No.	Bulan	Terlambat	Persentase
1	Januari	4	3%
2	Februari	2	1%
3	Maret	5	4%
4	April	7	5%
5	Mei	4	3%

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok 2025

Dari tabel 1 terlihat bahwa jumlah karyawan yang terlambat masuk kantor sempat menurun menjadi 2 orang pada bulan Februari. Namun pada bulan April terjadi peningkatan jumlah karyawan yang terlambat masuk menjadi 7 orang atau setara dengan 5% dari total karyawan.

Selain aspek disiplin kerja, lingkungan kerja juga memiliki peran utama dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja merujuk pada kondisi disekitar karyawan saat melaksanakan tugas, yang berdampak pada seberapa efektif mereka dalam menjalankan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja mencakup aspek sosial, psikologis, dan fisik dalam organisasi. (Yuliana, 2022).

Dinas Kependudukan dan pencatatan Sipil Kota Depok, khususnya dibeberapa kantor yang tersebar diwilayah kecamatan, masih ditemukan sejumlah permasalahan. Seperti, ruang kerja yang tebatas dan tidak tertata dengan baik, kurangnya ventilasi udara, serta lokasi kantor yang berada didekat jalan sehingga tingkat kebisingannya tinggi dan dapat mengganggu fokus para karyawan saat bekerja, karena jika lingkungan kerja baik banyak dampak positif yang bisa dirasakan oleh karyawan maupun instansi. Karyawan akan merasa lebih tenang untuk melakukan pekerjaan, sehingga hasil kerja akan bertambah.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok.

Disiplin kerja merupakan perilaku yang ada kaitannya dengan peraturan dan tata tertib yang telah ditentukan. Mencakup sikap, tindakan, dan perilaku sesuai dengan ketentuan organisasi. Kesadaran serta kemauan seseorang untuk mematuhi standar dan kaidah sosial perusahaan juga tercermin dalam disiplin kerja. Kesadaran disiplin ditunjukkan dengan kemauan seseorang untuk menaati semua aturan pemahamannya terhadap kewajiban merupakan gambaran dari kesadaran akan kedisiplinan. (Jamil et al., 2023).

Menurut Hasibuan dimensi dan indikator disiplin kerja yakni: (Indriati & Nazhifi, 2022).

1. Waktu Secara Efektif
 - a. Ketaatan
 - b. Ketepatan
2. Tanggung Jawab dalam Pekerjaan dan Tugas
 - a. Motivasi
 - b. Loyalitas
 - c. Kualitas Pekerjaan
 - d. Pakaian
3. Dimensi Absensi
 - a. Jam Kerja
 - b. Meninggalkan Tempat Kerja
 - c. Ketidak hadiran
 - d. Cuti.

Afandi mengemukakan bahwa lingkungan kerja mencakup seluruh elemen di sekitar karyawan yang berdampak pada dirinya untuk melaksanakan tugas. Faktor-faktor tersebut meliputi kondisi fisik seperti tingkat

kelembapan, udara, suhu ruangan kerja, sistem sirkulasi udara, pencahaayaan yang memadai, serta tingkat kebisingan. Selain itu, kebersihan lingkungan kerja dan tersedianya sarana maupun perlengkapan yang memadai juga turut menjadi penentu dalam menciptakan suasana kerja yang produktif dan kondusif. (Hermawan & Rahadi, 2021)

Menurut siagan, lingkungan kerja dapat dipahamai melalui beberapa dimensi dan indikator adalah sebagai berikut: (Jaya, 2022).

1. Lingkungan Kerja Fisik

- a) Pencahaayaan
- b) Suhu ruang kerja
- c) Tingkat kelembapan lingkup kerja
- d) Sirkulasi ruang kerja
- e) Tingkat kebisingan lingkup kerja
- f) Bau yang tidak sedap
- g) Tata warna di tempat kerja
- h) Desain dan penataan
- i) Bangunan lingkup kerja
- j) Mesin dan peralatan kerja
- k) Fasilitas yang tersedia
- l) Aksesibilitas terhadap sarana transportasi

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

- a) Hubungan antar rekan kerja setingkat
- b) Hubungan keterkaitan antara atasan dan bawahan
- c) Kerja sama di antara pekerja

Kinerja merujuk pada hasil atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh karyawan dalam bidang pekerjaannya, yang dapat dinilai dari kuantitas dan kualitas output yang dihasilkan dengan standar yang relevan. Kemahiran teknis, kemahiran konseptual akuntabilitas, inisiatif, dan keterampilan interpersonal adalah beberapa standar yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja. (Setyo Widodo et al., 2022).

Afandi menjelaskan dimensi dan indikator kinerja karyawan sebagai berikut: (Yuliantini & Suryatiningsih, 2021).

1. Hasil kerja

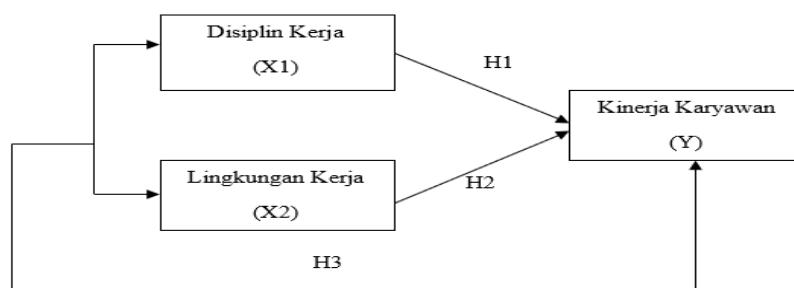
- a. Kuantitas hasil kerja
- b. Kualitas hasil kerja
- c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas.

2. Perilaku kerja

- a. Disiplin kerja
- b. inisiatif
- c. Ketelitian.

3. Sifat pribadi

- a. Kepemimpinan
- b. Kejujuran
- c.Kreativitas.



Sumber: Peneliti 20205

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Ho1 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ha1 : Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ho2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Ha2 : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Ho3: Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja diduga berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Ha3: Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja diduga berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif dengan analisis statistik untuk menguji hubungan antara variabel independen dan dependen secara objektif dan terukur. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling dengan metode purposive sampling, yaitu pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Pendekatan ini dipilih agar peneliti dapat memperoleh data yang sesuai dengan kebutuhan analisis terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Variabel independen yang diteliti meliputi disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2), sedangkan variabel dependen yang dianalisis adalah kinerja karyawan (Y). Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok yang berjumlah 139 orang, dengan jumlah sampel sebanyak 58 responden yang dianggap dapat mewakili populasi tersebut.

Proses pengumpulan data dilakukan dengan beberapa metode, yaitu observasi langsung, dokumentasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner kepada responden. Data yang terkumpul kemudian diolah dan dianalisis menggunakan teknik regresi linear berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sebelum dilakukan analisis utama, penelitian ini juga menerapkan uji instrumen penelitian yang meliputi uji validitas dan reliabilitas guna memastikan bahwa alat ukur yang digunakan akurat dan konsisten. Selanjutnya, uji hipotesis dilakukan untuk menguji kebenaran asumsi teoritis yang diajukan dalam penelitian ini. Melalui tahapan tersebut, diharapkan penelitian dapat memberikan pemahaman empiris yang mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di lingkungan instansi pemerintahan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Butir Pernyataan	R hitung	R Tabel 5%	Keterangan
Disiplin Kerja	X1.1	0,786	0,258	Valid
	X1.2	0,678	0,258	Valid
	X1.3	0,583	0,258	Valid
	X1.4	0,755	0,258	Valid
	X1.5	0,672	0,258	Valid
	X1.6	0,723	0,258	Valid
	X1.7	0,772	0,258	Valid
	X1.8	0,648	0,258	Valid
	X1.9	0,660	0,258	Valid
	X1.10	0,675	0,258	Valid
Lingkungan Kerja	X2.1	0,634	0,258	Valid
	X2.2	0,496	0,258	Valid
	X2.3	0,649	0,258	Valid
	X2.4	0,613	0,258	Valid
	X2.5	0,571	0,258	Valid
	X2.6	0,725	0,258	Valid
	X2.7	0,661	0,258	Valid
	X2.8	0,616	0,258	Valid
	X2.9	0,688	0,258	Valid
	X2.10	0,768	0,258	Valid
	X2.11	0,452	0,258	Valid
	X2.12	0,629	0,258	Valid
	X2.13	0,668	0,258	Valid
	X2.14	0,751	0,258	Valid
Kinerja Karyawan	X2.15	0,657	0,258	Valid
	Y1	0,690	0,258	Valid
	Y2	0,682	0,258	Valid
	Y3	0,697	0,258	Valid
	Y4	0,759	0,258	Valid
	Y5	0,586	0,258	Valid
	Y6	0,523	0,258	Valid
	Y7	0,438	0,258	Valid
	Y8	0,471	0,258	Valid
	Y9	0,479	0,258	Valid

Sumber: Data diolah oleh SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas, semua item pada variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan memperoleh nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel (0,258). Dengan demikian, seluruh item tersebut dinyatakan valid dan digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Disiplin Kerja (X1)	0,877	Reliabel
2.	Lingkungan Kerja (X2)	0,894	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0,762	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh SPSS, 2025

Dari tabel diatas, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan memenuhi kriteria reliabilitas, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai Cronbach alpha > 0,60.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.07424049
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.051
	Negative	-.069
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah oleh SPSS,2025

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode kolomogorov-smirnov menunjukkan nilai Asymp. (2-tailed) adalah 0,200. Karena nilai signifikansi lebih tinggi dibandingkan dengan tingkat signifikansi 0,05 ($0,200 > 0,05$), dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi normal. oleh karena itu, asumsi normalitas untuk model regresi dapat dikatakan terpenuhi.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.003	3.270		2.754	.008		
Disiplin Kerja	.201	.102	.239	1.974	.053	.514	1.947
Lingkungan Kerja	.315	.066	.578	4.766	.000	.514	1.947

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah oleh SPSS,2025

Data yang terdapat dalam tabel memperlihatkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai nilai toleransi sebesar 0,514 (> 0,1) dan nilai VIF 1,947 (< 10), sehingga tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	2.862	1.980		1.445	.154
Disiplin Kerja	.096	.062	.285	1.565	.123
Lingkungan Kerja	-.076	.040	-.347	-1.907	.062

a. Dependent Variable: ABRESID

Sumber: Data diolah oleh SPSS, 2025

Berdasarkan tabel diatas disiplin kerja (X1), nilai signifikansinya tercatat $0,123 > 0,05$. Sedangkan untuk lingkungan kerja (X2) nilai signifikansi $0,062 > 0,05$. Kedua variabel independen dalam model regresi tidak memperlihatkan tanda-tanda heteroskedastisitas.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	9.003	3.270		2.754	.008
disiplin Kerja	.201	.102	.239	1.974	.053
Lingkungan Kerja	.315	.066	.578	4.766	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah oleh SPSS,2025

Hasil analisis linear berganda menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki koefisien sebesar 0,201, sedangkan variabel lingkungan kerja menunjukkan koefisien sebesar 0,315. Temuan ini mengindikasi bahwa:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 9,003 + 0,201X_1+0,315X_2$$

- Nilai konstanta (a) sebesar 9,003 berarti variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja bernilai nol atau tidak mengalami perubahan, maka kinerja karyawan diprediksi tetap berada pada angka 9,003. Dengan kata lain, ini merupakan nilai dasar kinerja karyawan tanpa dipengaruhi oleh kedua variabel independen dalam model.
- Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja ($b_1 X_1$) yang bernilai 0,201 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu point pada disiplin kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan 0,201. Namun nilai signifikansi 0,053 lebih besar dari 0,05 sehingga secara statistik pengaruh disiplin kerja tidak signifikan pada tingkat kepercayaan 95% meskipun arah hubungan positif.
- Regrasi variabel Lingkungan Kerja ($b_2 X_2$) sebesar 0,315 mengindikasikan adanya penambahan satu point pada lingkungan kerja akan memberikan peningkatan sebesar 0,315 satuan pada kinerja karyawan. Nilai signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan signifikan secara statistik. Ini berarti bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi nyata dan positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Tabel 8. Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	9.003	3.270		2.754	.008
disiplin Kerja	.201	.102	.239	1.974	.053
Lingkungan Kerja	.315	.066	.578	4.766	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah oleh SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji t pada variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai t hitung $1,974 < t$ tabel 2,004 dan signifikansi $0,053 > 0,05$, maka H_01 diterima dan H_1 ditolak. Oleh karena itu, variabel Disiplin Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Sementara itu, variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki t hitung $4,766 > t$ tabel 2,004 dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_02 ditolak dan H_2 diterima. Oleh karena itu, Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	757.727	2	378.863	38.681	.000 ^b
Residual	538.704	55	9.795		
Total	1296.431	57			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah oleh SPSS, 2025

Hasil uji F menunjukkan $F_{hitung} = 38,681 > F_{tabel} = 3,16$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi Parsial X1,X2 Pada Y

Model	Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	9.003	3.270		2.754	.008			
Disiplin Kerja	.201	.102	.239	1.974	.053	.643	.257	.172
Lingkungan Kerja	.315	.066	.578	4.766	.000	.745	.541	.414

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah oleh SPSS, 2025

Tabel 11. Correlations Zero-Order

No	Variabel	Beta	Zero Order	Beta x Zero Order	%
1.	Disiplin Kerja	0,239	0,643	$0,239 \times 0,643 = 0,153677$	15,38%
2.	Lingkungan Kerja	0,578	0,745	$0,578 \times 0,745 = 0,43061$	43,06%
	Jumlah			0,584287	58,43%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Melalui penghitungan koefisien determinasi parsial yang dikalikan dengan Zero-Order, diperoleh kontribusi sebesar 58,43%, yang mengindikasikan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) memberikan pengaruh sebesar 58,43% terhadap kinerja karyawan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 ^a	.584	.569	3.130

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

Sumber: Data diolah oleh SPSS, 2025

Nilai R^2 square yakni 0,584 atau 58,4% menurut tabel diatas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan X_1 dan X_2 terhadap Y yaitu sebesar 58,4%. Sementara itu, sisanya sebesar 41,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t) yang menunjukkan dalam tabel coefficients, diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) memiliki $t_{hitung} = 1,974 < 2,004$ dan nilai signifikansi sebesar $0,053 > 0,05$. Dengan demikian, H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, variabel Disiplin Kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh tingkat disiplin kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok sudah tergolong tinggi dan merata di antara semua karyawan. Akibatnya, disiplin kerja tidak menjadi variabel yang dapat membedakan pengaruhnya terhadap kinerja, karena hampir semua karyawan telah memenuhi standar yang telah ditentukan. Selain itu, aspek-aspek lain yang tidak dibahas, seperti kepemimpinan, motivasi, atau budaya organisasi yang tidak dicakup dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian lain dilakukan oleh (Lestari & Afifah, 2020) dan (Tampenawas et al., 2022) yang menunjukkan bahwasannya disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji t menunjukkan nilai $t_{hitung} = 4,766 > 2,004$ dengan taraf signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis H_a diterima dan hipotesis nol H_0 ditolak. Ini menegaskan bahwa lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Afandi, lingkungan kerja merupakan segala hal disekitar karyawan yang dapat berdampak pada dirinya dalam melaksanakan tugas, seperti kelembapan, suhu, sistem ventilasi, pencahayaan, tingkat kebisingan, kebersihan area kerja, serta ketersediaan fasilitas dan peralatan kerja yang memadai. (Hermawan & Rahadi, 2021). Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan sebelumnya oleh (Paryanti et al., 2024) dan (Hakim & Alfiyah, 2021) yang mengindikasi bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Begitu juga diperoleh dalam penelitian (Anggraeni & Wardani, 2024) yang mengemukakan bahwa kondisi lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja maupun lingkungan kerja secara bersamaan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti berdasarkan hasil uji f, dimana nilai f hitung sebesar 38,681 lebih besar dari f tabel sebesar 3,16, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis H_03 ditolak dan H_a3 diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh bersamaan terhadap kinerja karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok. Kedua faktor tersebut memang memiliki peran penting dan saling melengkapi dalam mendorong produktivitas kinerja karyawan. Ketika kedua elemen ini berfungsi bersamaan, akan terbentuk sistem kerja yang stabil dan kondusif. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan (Jamil et al., 2023b), yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Setyaningsih et al., 2024), yang menyimpulkan bahwa kedua faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

IV. KESIMPULAN

1. Pada variabel Disiplin Kerja (X_1), hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t hitung $< t$ tabel yaitu sebesar $1,974 < 2,004$ dengan tingkat signifikansi $0,053 > 0,05$. Artinya, hipotesis H_01 diterima dan H_a1 ditolak, yang berarti Disiplin Kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok.
2. Pada variabel Lingkungan Kerja (X_2) diperoleh hasil t hitung sebesar 4,766 lebih besar dari t tabel sebesar 2,004 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa H_02 ditolak dan H_a2 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Pada variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) dianalisis secara simultan, diperoleh nilai f hitung sebesar 38,681 $> f$ tabel sebesar 3,16 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa H_03 ditolak dan H_a3 diterima. Hal ini menegaskan bahwa keduanya bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok.

V. REFERENSI

- Anggraeni, I. D., & Wardani, E. S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kangklin Jaya Bersih di Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3.
- Hakim, & Alfiyah, Me. (2021). Penagrhu Motivasi Dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap. *JURNAL Ecoment Global; Kajian Bisnis Dan Manajemen*, 6.
- Hermawan, R., & Rahadi, D. R. (2021). Analisa Lingkungan Kerja Dan Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi: Studi Literatur. *Tirtayasa EKONOMIKA*, 16.
- Ikhlas, N., & Alfian. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pariwisata, Budaya Dan Olahraga Solok Selatan. *ARMADA : Jurnal Penelitian Multidisiplin*, 1, 1296–1310. <https://doi.org/10.55681/armada.v1i11.993>
- Indriati, I. H., & Nazhifi, H. A. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Swakelola Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta. *JURNAL CAFETARIA*, 3(1), 14–23.
- Jamil, A., Lewenussa, R., & Ramdhani, T. N. (2023a). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Sorong. *Journal Economics and Management (JECMA)*, 5(1), 43–58.
- Jamil, A., Lewenussa, R., & Ramdhani, T. N. (2023b). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Sorong. *Journal Economics and Management (JECMA)*, 5(1), 43–58.
- Jaya, A. T. (2022). Pengaruh Dimensi Lingkungan Kerja Karyawan Pada PT Adira Multi Finance TBK, Cabang Makassar. In *Jurnal Ekonomi & Manajemen* (Vol. 4, Issue 1).
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT Ardena Artha Mulia bagian produksi). *KINERJA Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 2020.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja , Motivasi Kerja, Dana Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Paryanti, A. B., Wardhani, T. E., Eliza, & Susilo, D. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Itama Beksi. *JURNAL ILMIAH M-PROGRESS*, 14.
- Setyaningsih, V. Y., Sulistyaningrum Indrawati, C. D., & Susantiningrum, S. (2024). DPengaruh disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Antaran Di PT Pos Indonesia (Persero) Kota

- Surakarta. *Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 8(1), 1.
<https://doi.org/10.20961/jikap.v8i1.66633>
- Setyo Widodo, D., Yandi, A., & Author, C. (2022). *Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM)*. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>
- Tampenawas, G., Mangantar, M., & Dotulong, L. O. H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Hotel Wisma Nusantara Tondano Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 10(2), 770–778.
- Yuliana, U. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Star Hotel Semarang. *Jurnal Ilmiah Pariwisata*, Vol.18.
- Yuliantini, T., & Suryatiningsih, S. (2021). Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Kinerja Karyawan Implikasinya pada Kinerja Organisasi. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(1), 66.
<https://doi.org/10.47313/oikonomia.v17i1.1245>
- Yuniarti, R., Irwansyah, R., Ardi Nupi Hasyim, M., Riswandi, P., Septania, S., Rochmi, A., Gede Bayu Wijaya, I., Sri Handayani, F., Setiorini, A., Finthariasari, M., Bahrun, K., I Kairupan, D. J., Ekowati, S., Kadek Suryani, N., & Suprabawati Kusuma Negara, I. (2021). *Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori Dan Praktis)* (Elan Jaelani, Ed.). Widina Bhakti Persada Bandung. www.penerbitwidina.com