

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN PASAR MINGGU

Wahyu Aji Pu'asturi ^{a*)}, Dian Riskarini ^{a)}

^{a)} Universitas Pancasila, Jakarta, Indonesia

^{*)} e-mail korespondensi: wahyuajipuasturi254@gmail.com

Article history: received 01 Februari 2026; revised 12 Maret 2026; accepted 30 Maret 2026

DOI : <https://doi.org/10.33751/jmp.v14i1.29>

Abstrak. Peningkatan kualitas pelayanan publik menuntut organisasi pemerintahan, khususnya pada tingkat kecamatan, untuk memiliki kinerja pegawai yang optimal. Kantor Kecamatan Pasar Minggu sebagai unit pemerintahan yang berhadapan langsung dengan masyarakat masih menghadapi berbagai permasalahan, seperti proses pelayanan yang relatif lambat, waktu tunggu yang panjang, serta tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan pegawai, yang mengindikasikan adanya permasalahan internal terkait disiplin kerja dan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, serta pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pasar Minggu, Jakarta Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif, dengan populasi sebanyak 40 pegawai yang seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda disertai dengan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, serta pengujian hipotesis melalui uji t dan uji F. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta memberikan manfaat praktis bagi Kantor Kecamatan Pasar Minggu sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan disiplin kerja, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan mendorong peningkatan kinerja pegawai guna mewujudkan pelayanan publik yang lebih efektif dan berkualitas.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

The Influence of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance at the Pasar Minggu District Office

Improving the quality of public services requires government organizations, particularly at the sub-district level, to have optimal employee performance. The Pasar Minggu Sub-district Office, as a government unit that directly interacts with the public, still faces various problems, such as relatively slow service processes, long waiting times, and high levels of employee absenteeism and tardiness, which indicate internal issues related to work discipline and the work environment. This study aims to determine the effect of work discipline on employee performance, the effect of the work environment on employee performance, and the effect of work discipline and the work environment simultaneously on employee performance at the Pasar Minggu District Office, South Jakarta. The research method used is a quantitative method with a descriptive and associative approach, with a population of 40 employees who were all sampled through saturated public sampling. Data collection was carried out using a questionnaire, while data analysis used multiple linear regression analysis accompanied by validity tests, reliability tests, classical assumption tests, and hypothesis testing through t-tests and F-tests. This research is expected to provide theoretical contributions to the development of human resource management science and provide practical benefits for the Pasar Minggu District Office as a reference for improving work discipline, creating a conducive work environment, and encouraging employee performance to achieve more effective and high-quality public services.

Keywords : Work Discipline, Work Environment, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Organisasi sektor publik pada era modern menghadapi tekanan yang semakin besar akibat meningkatnya ekspektasi masyarakat terhadap kualitas pelayanan pemerintah. Perkembangan teknologi informasi, keterbukaan akses data, serta meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap hak pelayanan mendorong perubahan cara pandang publik dalam menilai kinerja instansi pemerintah. Pelayanan publik tidak lagi dipahami sebagai aktivitas administratif semata, tetapi sebagai bentuk tanggung jawab pemerintah dalam memberikan layanan yang efektif, efisien, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Kondisi ini menuntut instansi pemerintah untuk memiliki sistem kerja yang baik serta sumber daya manusia yang mampu bekerja secara profesional. Kualitas pelayanan publik sangat ditentukan oleh kinerja pegawai karena pegawai menjadi pelaksana langsung dalam setiap proses pelayanan. Oleh sebab itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi kebutuhan mendasar dalam upaya memperbaiki kualitas pelayanan publik secara menyeluruh.

Kinerja pegawai merupakan elemen penting dalam menentukan keberhasilan organisasi pemerintah dalam mencapai tujuan pelayanan publik. Kasmir (2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam jangka waktu tertentu. Pada sektor pemerintahan, kinerja pegawai tidak hanya berhubungan dengan pencapaian target kerja internal, tetapi juga berdampak langsung pada kepuasan masyarakat sebagai pengguna layanan. Rivai (2020) menjelaskan bahwa kinerja dinilai dengan membandingkan hasil kerja aktual dengan standar atau target yang telah ditetapkan sebelumnya. Apabila kinerja pegawai tidak optimal, maka proses pelayanan akan berjalan lambat, tidak efektif, dan berpotensi menimbulkan keluhan dari masyarakat. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai menjadi faktor strategis yang harus diperhatikan oleh setiap instansi pemerintah.

Salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan, prosedur, dan norma yang berlaku dalam organisasi. Hasibuan (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesiapan seseorang untuk menaati seluruh peraturan organisasi, baik yang bersifat formal maupun norma sosial di lingkungan kerja. Tingkat disiplin yang baik akan menciptakan keteraturan dalam pelaksanaan tugas, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan waktu dan standar yang ditetapkan. Sinambela (2016) menjelaskan bahwa disiplin berperan dalam membentuk kebiasaan pegawai untuk mematuhi prosedur kerja dan kebijakan organisasi. Oleh karena itu, rendahnya disiplin kerja akan berdampak langsung pada menurunnya kinerja pegawai serta menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Selain disiplin kerja, lingkungan kerja juga memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja pegawai. Sedarmayanti (2017) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang baik akan membantu pegawai dalam melaksanakan tugas secara optimal karena pegawai merasa nyaman dan aman saat bekerja. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik seperti pencahayaan, sirkulasi udara, keamanan, serta kondisi nonfisik yang berkaitan dengan hubungan kerja, komunikasi, dan suasana psikologis. Darmadi (2020) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan segala kondisi di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi cara individu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja yang tidak kondusif berpotensi menurunkan konsentrasi, motivasi, dan semangat kerja pegawai. Oleh sebab itu, lingkungan kerja menjadi faktor pendukung yang tidak dapat dipisahkan dari upaya peningkatan kinerja pegawai.

Kantor Kecamatan Pasar Minggu merupakan salah satu unit pemerintahan di bawah Kota Administrasi Jakarta Selatan yang memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pelayanan publik dan pembinaan masyarakat. Kecamatan ini membawahi beberapa kelurahan dengan karakteristik sosial dan aktivitas ekonomi yang beragam, sehingga kebutuhan administrasi masyarakat relatif tinggi dan kompleks. Kantor kecamatan menjalankan berbagai fungsi, mulai dari pelayanan administrasi kependudukan, perizinan tertentu, koordinasi pembangunan wilayah, penanganan ketertiban umum, hingga pelayanan sosial kemasyarakatan. Kondisi lingkungan perkotaan yang padat serta mobilitas penduduk yang tinggi menyebabkan tuntutan terhadap kualitas pelayanan semakin besar. Situasi ini menuntut pegawai kecamatan untuk bekerja secara disiplin dan didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif agar pelayanan dapat berjalan efektif dan sesuai dengan harapan masyarakat.

Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa kinerja pegawai di instansi pemerintah, termasuk di Kantor Kecamatan Pasar Minggu, belum sepenuhnya optimal. Hal ini tercermin dari masih ditemukannya keterlambatan penyelesaian pekerjaan, lamanya waktu tunggu pelayanan, serta munculnya keluhan masyarakat terkait antrean dan proses administrasi. Penelitian Elisa dan Sudarso (2024) di Kantor Kecamatan Pinang Kota Tangerang menunjukkan adanya penurunan kinerja pegawai yang ditandai dengan tingginya tingkat absensi dan belum tercapainya target pekerjaan tepat waktu. Kondisi tersebut diduga berkaitan dengan disiplin kerja yang belum berjalan optimal serta lingkungan kerja nonfisik yang kurang mendukung. Fenomena ini memperlihatkan bahwa permasalahan disiplin dan lingkungan kerja menjadi isu nyata yang berdampak pada kinerja pegawai di tingkat kecamatan.

Kondisi serupa juga terlihat di Kantor Kecamatan Pasar Minggu berdasarkan data kepegawaian tahun 2024. Jumlah pegawai sebanyak 40 orang terdiri dari 15 ASN dan pegawai non-ASN. Data rekapitulasi absensi menunjukkan adanya fluktuasi tingkat kehadiran pegawai sepanjang Januari hingga Desember 2024. Selain itu, data keterlambatan pegawai menunjukkan bahwa keterlambatan masih sering terjadi dan cenderung tidak konsisten setiap bulan, dengan jumlah pegawai terlambat mencapai 5 orang pada beberapa bulan seperti Februari, Maret, dan November. Kondisi lingkungan kerja fisik juga belum sepenuhnya mendukung, seperti pencahayaan ruangan yang kurang memadai, area parkir yang tidak tertata, serta belum adanya petugas keamanan di pintu masuk. Faktor-faktor tersebut berpotensi menurunkan kenyamanan kerja pegawai dan berdampak pada kualitas pelayanan publik.

Berdasarkan uraian tersebut, terlihat adanya kesenjangan antara teori yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan kondisi empiris yang terjadi di lapangan. Penelitian yang secara khusus mengkaji kedua variabel tersebut pada tingkat kecamatan di wilayah perkotaan besar seperti Jakarta masih relatif terbatas, padahal kompleksitas beban kerja dan intensitas pelayanan cenderung lebih tinggi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pasar Minggu. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia serta menjadi dasar perumusan kebijakan praktis dalam meningkatkan disiplin, memperbaiki lingkungan kerja, dan mengoptimalkan kinerja pegawai.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap patuh dan taat pegawai terhadap aturan, prosedur, serta norma yang berlaku dalam organisasi, sehingga membentuk konsistensi perilaku kerja dalam mencapai tujuan organisasi. Agustini (2019) menjelaskan bahwa disiplin kerja menjadi landasan penting dalam membangun keteguhan pegawai dalam melaksanakan tugas, sedangkan Sinambela (2018) menegaskan bahwa disiplin mencerminkan tingkat kesadaran dan kesiapan pegawai untuk menaati ketentuan organisasi serta berfungsi sebagai sarana pengendalian perilaku kerja. Esthi dan Marwah (2020) menambahkan bahwa disiplin kerja juga

menunjukkan komitmen dan tanggung jawab individu dalam mencapai target kerja dan mematuhi nilai organisasi. Afandi (2016) membagi disiplin kerja ke dalam disiplin preventif, korektif, dan progresif yang diterapkan untuk mencegah, memperbaiki, serta menindak pelanggaran secara bertahap. Tingkat disiplin dipengaruhi oleh kompensasi, keteladanan pimpinan, kejelasan aturan, ketegasan pemberian sanksi, serta perhatian pimpinan terhadap kondisi pegawai (Agustini, 2019). Disiplin kerja dapat diukur melalui dimensi kehadiran, tata cara kerja, ketaatan terhadap atasan, kesadaran dalam bekerja, dan tanggung jawab yang mencerminkan profesionalisme serta komitmen pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan seluruh kondisi yang berada di sekitar pegawai, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik, yang dapat memengaruhi cara individu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Darmadi (2020) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup aspek fisik seperti sirkulasi udara, pencahayaan, pendingin ruangan, serta fasilitas pendukung yang membantu kelancaran aktivitas kerja, sedangkan Effendy dan Fitria (2019) menekankan bahwa lingkungan kerja juga berkaitan dengan pola interaksi dan hubungan kerja antara pegawai dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan yang membentuk suasana kerja kondusif. Anam (2018) menambahkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan menumbuhkan rasa aman, nyaman, dan kepuasan kerja sehingga mendorong pegawai bekerja lebih optimal. Sarwoto (2017) mengelompokkan lingkungan kerja menjadi lingkungan kerja fisik yang meliputi kondisi ruang, peralatan, pencahayaan, kebisingan, dan keamanan, serta lingkungan kerja nonfisik yang berkaitan dengan hubungan sosial, komunikasi, dan suasana kerja. Terbentuknya lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor fisik dan psikis seperti penataan ruang, privasi, beban kerja, sistem pengawasan, serta hubungan sosial (Afandi, 2016). Lingkungan kerja dapat diukur melalui dimensi fisik berupa sirkulasi udara, kebisingan, keamanan, dan penerangan, serta dimensi nonfisik berupa hubungan kerja, suasana kerja, dan keamanan psikologis yang berperan penting dalam mendukung kenyamanan dan kinerja pegawai (Sedarmayanti, 2017).

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar dan target yang telah ditetapkan organisasi dalam periode waktu tertentu. Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa kinerja tercermin dari kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai pegawai sesuai dengan beban tugas yang diberikan, sehingga kinerja tidak hanya menilai jumlah pekerjaan yang dihasilkan tetapi juga mutu dari hasil tersebut. Fahmi (2017) menambahkan bahwa kinerja merupakan keluaran dari suatu proses kerja yang pengukurannya didasarkan pada aturan atau kesepakatan yang berlaku dalam organisasi. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kemampuan dan motivasi kerja, efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas, kejelasan wewenang dan tanggung jawab, disiplin kerja, serta inisiatif individu dalam bekerja (Mangkunegara, 2017; Prawirosentono & Sutrisno, 2016). Penilaian kinerja dilakukan melalui proses evaluasi yang sistematis dengan membandingkan hasil kerja pegawai terhadap standar yang telah ditetapkan secara objektif dan adil (Yelvita, 2022; Hartini et al., 2021). Kinerja pegawai dapat diukur melalui dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif yang mencerminkan kesungguhan, profesionalisme, serta kemampuan pegawai dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi (Marsudi et al., 2021).

Penelitian Terdahulu

Berbagai penelitian sebelumnya telah mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi niat berwirausaha mahasiswa, baik penelitian yang dilakukan oleh Windya Sara Yulius (2019) mengkaji pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah VII Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga lingkungan kerja dinilai memiliki peran yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja pada instansi tersebut.

Harry Agus Feriyanta (2023) meneliti pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Klaten. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kepatuhan terhadap aturan serta kondisi lingkungan kerja yang mendukung mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Diyana Faiqoh Septiani (2023) di Kantor Kecamatan Bogor Barat menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, demikian pula lingkungan kerja yang memberikan pengaruh terhadap kinerja. Secara simultan, kedua variabel tersebut terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga keduanya dinilai penting dalam mendukung kualitas pelayanan di tingkat kecamatan.

Indah Septiani (2024) meneliti pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Baturaja Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa kepatuhan terhadap aturan serta kondisi kerja yang kondusif menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja pegawai pemerintah.

Penelitian Riza Ajeng Fauziah (2024) yang dilakukan di Kantor Kecamatan Cipatat Kabupaten Bandung Barat menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (R Square) mengindikasikan bahwa secara simultan kedua variabel tersebut memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menegaskan bahwa perbaikan disiplin dan lingkungan kerja dapat menjadi strategi untuk meningkatkan kinerja aparatur kecamatan.

Fransiskus Kaperius Nome (2025) meneliti pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut saling mendukung dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai pemerintahan daerah.

Penelitian yang dilakukan oleh Shaqila Dwi Anggraini (2024) di Kantor Kecamatan Babelan menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, lingkungan kerja dan disiplin kerja masing-masing memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, kedua variabel tersebut juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga menunjukkan pentingnya keseimbangan antara kepatuhan kerja dan kondisi lingkungan kerja yang mendukung.

MHD Egi Rimawan (2022) meneliti pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja personil Kepolisian Daerah Sumatera Utara. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, ditemukan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja personil. Temuan ini menunjukkan bahwa pada organisasi dengan karakteristik disiplin tinggi seperti kepolisian, faktor lingkungan kerja tetap memiliki peran penting dalam mendukung kinerja personil.

Julia Amelinda (2024) melakukan penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Walikota Tangerang Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pemerintah kota sangat dipengaruhi oleh kepatuhan terhadap aturan serta kondisi lingkungan kerja yang kondusif.

Penelitian Muh Nahar Aminudin Ramadhani (2023) mengkaji pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor ATR/BPN Kota Klaten. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan ketiga variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa selain disiplin dan lingkungan kerja, motivasi kerja juga menjadi faktor penting yang secara bersama-sama memengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan telaah terhadap penelitian-penelitian terdahulu tersebut, terlihat bahwa sebagian besar studi menegaskan adanya pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan, pada berbagai instansi pemerintah dan lembaga publik. Meskipun demikian, masih terdapat perbedaan hasil temuan, khususnya terkait signifikansi pengaruh disiplin kerja, seperti yang ditunjukkan dalam penelitian Windya Sara Yulius (2019) yang menemukan pengaruh positif tetapi tidak signifikan, sehingga menunjukkan adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian. Selain itu, mayoritas penelitian sebelumnya dilakukan pada instansi tertentu dengan karakteristik wilayah dan beban kerja yang berbeda, sementara kajian yang secara khusus meneliti kantor kecamatan di wilayah perkotaan besar dengan tingkat mobilitas penduduk dan kompleksitas pelayanan yang tinggi masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki kebaruan dengan memfokuskan kajian pada Kantor Kecamatan Pasar Minggu di Jakarta Selatan, serta menguji kembali pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dalam konteks lingkungan perkotaan, sehingga diharapkan dapat memberikan bukti empiris yang lebih kontekstual dan memperkaya khazanah penelitian manajemen sumber daya manusia sektor publik.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Menurut Sugiyono (2017), penelitian eksplanatori digunakan untuk menguji hipotesis serta menjelaskan kedudukan dan hubungan antarvariabel secara sistematis dan terukur. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y). Operasionalisasi variabel disusun berdasarkan dimensi dan indikator yang bersumber dari teori Agustini (2019), Sedarmayanti (2017), dan Marsudi et al. (2021), dengan skala pengukuran interval menggunakan Skala Likert lima tingkat untuk mengukur persepsi responden secara kuantitatif.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui observasi dan penyebaran kuesioner kepada pegawai Kantor Kecamatan Pasar Minggu, sehingga data yang dikumpulkan mencerminkan kondisi aktual di lapangan (Sugiyono, 2019). Data sekunder diperoleh melalui kajian pustaka dari jurnal ilmiah, buku, dan penelitian terdahulu yang relevan untuk memperkuat landasan teoritis penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Pasar Minggu yang berjumlah 40 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2018).

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan instrumen penelitian layak digunakan, diikuti dengan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas guna memastikan kelayakan model regresi. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel secara parsial, sedangkan uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel secara simultan. Selain itu, uji koefisien determinasi (Adjusted R²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai, sehingga hasil analisis dapat memberikan kesimpulan yang objektif dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah Kantor Kecamatan Pasar Minggu sebagai salah satu perangkat pemerintah daerah di bawah Kota Administrasi Jakarta Selatan yang berperan strategis dalam penyelenggaraan pelayanan publik dan administrasi pemerintahan. Kantor ini dipimpin oleh Camat dan didukung oleh struktur organisasi yang meliputi sekretaris kecamatan, kepala seksi, dan subbagian, dengan jumlah pegawai sebanyak 40 orang yang terdiri dari ASN dan non-ASN. Karakteristik Kantor Kecamatan Pasar Minggu sebagai unit pelayanan publik menuntut pegawai memiliki disiplin tinggi, kemampuan administrasi yang baik, serta sikap pelayanan yang profesional, mengingat aktivitas kerja bersifat administratif dan berinteraksi langsung dengan masyarakat. Berdasarkan observasi awal, masih ditemukan permasalahan disiplin kerja, kondisi lingkungan kerja fisik dan nonfisik yang belum optimal, serta keluhan masyarakat terkait waktu tunggu dan proses pelayanan. Oleh karena itu, Kantor Kecamatan Pasar Minggu dipilih sebagai objek penelitian karena dinilai relevan untuk mengkaji pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dengan pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi guna memperoleh gambaran kondisi yang faktual dan komprehensif.

Karakteristik responden

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 40 responden, karakteristik pegawai Kantor Kecamatan Pasar Minggu menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 32 orang atau 80%, sedangkan responden perempuan berjumlah 8 orang atau 20%. Dari sisi usia, sebagian besar responden berada pada rentang usia di atas 40 tahun dengan jumlah 28 orang atau 70%, diikuti oleh responden berusia 30–40 tahun sebanyak 11 orang atau 27,5%, dan responden berusia di bawah 30 tahun sebanyak 1 orang atau 2,5%. Hal ini menunjukkan bahwa komposisi responden didominasi oleh pegawai dengan usia matang dan pengalaman kerja yang relatif panjang, sehingga dapat memberikan gambaran yang cukup stabil mengenai kondisi disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pasar Minggu.

Ditinjau dari tingkat pendidikan dan lama bekerja, mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan Strata 1 (S1) sebanyak 28 orang atau 70%, diikuti oleh lulusan SMA sebanyak 6 orang atau 15%, lulusan S2 sebanyak 4 orang atau 10%, dan lulusan D3 sebanyak 2 orang atau 5%. Berdasarkan lama bekerja, sebagian besar responden telah bekerja lebih dari 10 tahun, yaitu sebanyak 20 orang atau 50%, sedangkan responden dengan masa kerja 5–10 tahun berjumlah 12 orang atau 30%, dan kurang dari 5 tahun sebanyak 8 orang atau 20%. Dari sisi posisi jabatan, responden didominasi oleh pegawai dengan jabatan struktural sebanyak 27 orang atau 67,5%, sementara sisanya terdiri dari pegawai P3K paruh waktu dan PJLP masing-masing sebanyak 6 orang atau 15%, serta fungsional khusus sebanyak 1 orang atau 2,5%. Komposisi ini menunjukkan bahwa responden penelitian memiliki pengalaman, latar belakang pendidikan, dan struktur jabatan yang beragam, sehingga data yang diperoleh dinilai representatif untuk menggambarkan kondisi pegawai di Kantor Kecamatan Pasar Minggu.

Pengujian Data Kuesioner Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas merupakan metode yang digunakan untuk menilai sejauh mana kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Sebuah kuesioner dinyatakan valid apabila nilai koefisien korelasi yang diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau menunjukkan nilai positif, sehingga butir pertanyaan yang digunakan dapat mempresentasikan konsep yang ingin diukur dan mudah dipahami oleh responden. Penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dengan jumlah sampel 40 responden. Adapun hasil pengujian validitas data sebagai berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)

Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1 1	0,800	0,312	Valid
X1 2	0,675	0,312	Valid
X1 3	0,709	0,312	Valid
X1 4	0,595	0,312	Valid
X1 5	0,348	0,312	Valid
X1 6	0,631	0,312	Valid
X1 7	0,410	0,312	Valid
X1 8	0,609	0,312	Valid
X1 9	0,402	0,312	Valid
X1 10	0,570	0,312	Valid
X1 11	0,348	0,312	Valid

Sumber : Data SPSS 27 (2026)

Berdasarkan hasil uji, menunjukkan bahwa semua item pertanyaan untuk mengukur kinerja pegawai memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,312), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator pernyataan disiplin kerja dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
X2 1	0,669	0,312	Valid
X2 2	0,692	0,312	Valid
X2 3	0,800	0,312	Valid
X2 4	0,743	0,312	Valid

X2 5	0,702	0,312	Valid
X2 6	0,777	0,312	Valid
X2 7	0,743	0,312	Valid
X2 8	0,702	0,312	Valid

Sumber : Data SPSS 27 (2026)

Berdasarkan pada tabel diatas, menunjukkan bahwa semua item pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,312. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator pernyataan lingkungan kerja mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat dan dapat dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Y1	0,716	0,312	Valid
Y2	0,684	0,312	Valid
Y3	0,617	0,312	Valid
Y4	0,759	0,312	Valid
Y5	0,818	0,312	Valid
Y6	0,743	0,312	Valid
Y7	0,615	0,312	Valid
Y8	0,469	0,312	Valid
Y9	0,431	0,312	Valid
Y10	0,901	0,312	Valid
Y11	0,803	0,312	Valid
Y12	0,600	0,312	Valid

Sumber : Data SPSS 27 (2026)

Berdasarkan pada tabel 4.8, hasil dari uji validitas pada kinerja pegawai menunjukkan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,312. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator pernyataan kinerja pegawai mampu mengukur variabel secara tepat dan konsisten, sehingga dapat dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* untuk mengetahui tingkat keandalan seluruh item pernyataan dalam satu variabel, karena nilai α mencerminkan keterkaitan antaritem dalam mengukur konstruk yang sama, sehingga semakin tinggi nilainya, semakin baik konsistensi internal instrumen. Instrumen dinyatakan memiliki reliabilitas memadai apabila nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$, sedangkan jika nilai *Cronbach Alpha* $< 0,50$ menunjukkan reliabilitas rendah dan tidak disarankan digunakan, dengan kriteria penilaian yaitu $\alpha > 0,90$ maka reliabilitas sempurna, α antara $0,70 - 0,90$ maka reliabilitas tinggi, α antara $0,50-0,70$ maka reliabilitas moderat, dan $\alpha < 0,50$ maka reliabilitas rendah.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	.946	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	.942	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	.957	Reliabel

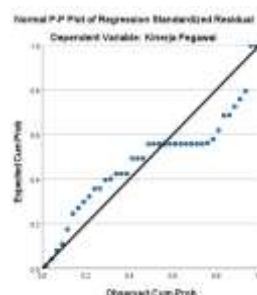
Sumber : Data SPSS 27 (2026)

Berdasarkan tabel diatas, dapat terlihat bahwa hasil uji reliabilitas menunjukkan seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,90$, sehingga dapat dinyatakan reliabilitas sempurna.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk memastikan residual berdistribusi normal. Residual dinyatakan normal apabila titik pada grafik P-P Plot mengikuti garis diagonal, sehingga model regresi layak digunakan.



Gambar 2. Hasil Uji Normalisasi (*Probability Plot*)

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan grafik Normal Probability Plot (P–P Plot), titik-titik residual terlihat menyebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas pada model regresi telah terpenuhi. Untuk memperkuat hasil tersebut, pengujian juga dilakukan menggunakan uji Kolmogorov–Smirnov yang menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga model regresi dinyatakan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk memastikan residual berdistribusi normal. Residual dinyatakan normal apabila titik pada grafik P–P Plot mengikuti garis diagonal, sehingga model regresi layak digunakan.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		40	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0	
	Std. Deviation	1	
Most Extreme Differences	Absolute	.167	
	Positive	.123	
	Negative	-.167	
Kolmogorov-Smirnov Z		1.055	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.216	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.195 ^c	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.185
		Upper Bound	.205

a. Test distribution is Normal.

b. User-Specified

c. Based on 10000 sampled tables with starting seed 299883525.

Sumber : Data SPSS 27 (2026)

Berdasarkan tabel 4.10, menunjukkan bahwa dari hasil uji Kolmogorov–Smirnov yang telah dilakukan dapat dilihat nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yang diperoleh sebesar 0,216. Apabila nilai sinifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa residual dalam model regresi berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas telah terpenuhi, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui adanya korelasi antarvariabel independen dalam model regresi. Model regresi dinyatakan bebas multikolinearitas apabila nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, sehingga estimasi koefisien regresi tetap akurat dan reliabel.

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1	(Constant)	
	Disiplin Kerja	.477 2.098
	Lingkungan Kerja	.477 2.098

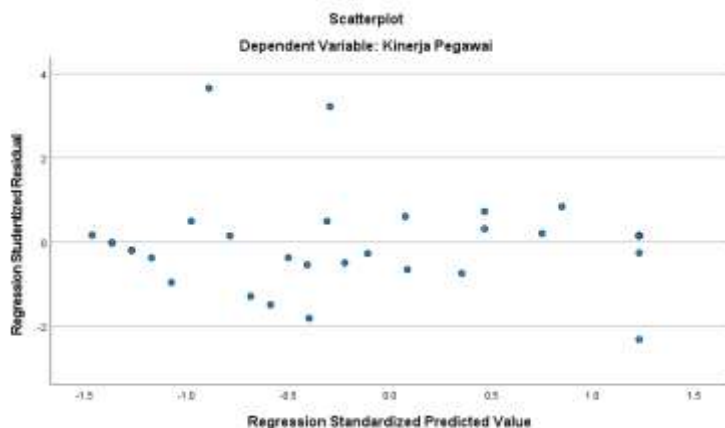
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data SPSS 27 (2026)

Berdasarkan tabel diatas, kedua variabel memiliki nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antarvariabel independen.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah varians residual dalam model regresi bersifat konstan. Heteroskedastisitas dapat dilihat melalui grafik Scatterplot antara nilai ZPRED dan SRESID, di mana model dinyatakan bebas heteroskedastisitas apabila titik-titik residual tersebar secara acak di atas dan di bawah angka nol tanpa membentuk pola tertentu.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data SPSS 27 (2026)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan grafik scatterplot, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol serta tidak membentuk pola tertentu, baik pola mengerucut maupun melebar. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga asumsi klasik regresi telah terpenuhi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat dalam suatu model penelitian, sekaligus mengidentifikasi arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, baik yang bersifat positif maupun negatif, sehingga dapat diketahui sejauh mana kontribusi masing-masing variabel independen terhadap perubahan pada variabel dependen.

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.694	4.847		.350	.729		
	Disiplin Kerja	.436	.133	.375	3.274	.002	.477	2.098
	Lingkungan Kerja	.849	.172	.566	4.943	.000	.477	2.098

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data SPSS 27 (2026)

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu $Y = 1,694 + 0,436X_1 + 0,849X_2 + e$. Nilai konstanta sebesar 1,694 menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja dan lingkungan kerja dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja pegawai berada pada angka 1,694. Koefisien regresi disiplin kerja (X_1) sebesar 0,436 dan bernilai positif, yang berarti setiap peningkatan satu satuan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,436 satuan dengan asumsi variabel lain tetap, sehingga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,849 dan bernilai positif, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,849 satuan dengan asumsi variabel lain konstan, sehingga lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial dalam penelitian ini dilakukan dengan uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Keputusan pengujian didasarkan pada nilai signifikansi dan perbandingan nilai t hitung dengan t tabel, di mana H_0 diterima apabila nilai sig. > 0,05 atau t hitung < t tabel, sedangkan H_0 ditolak apabila nilai sig. < 0,05 atau t hitung > t tabel yang menunjukkan adanya pengaruh parsial.

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.694	4.847		.350	.729
	Disiplin Kerja	.436	.133	.375	3.274	.002
	Lingkungan Kerja	.849	.172	.566	4.943	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel diatas, kedua variabel independen memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikansi 0,05. Model regresi dinyatakan layak apabila nilai probabilitas F lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan bahwa seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 9. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	778.672	2	389.336	61.449	.000 ^b
	Residual	234.428	37	6.336		
	Total	1013.100	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber : Data SPSS 27 (2026)

Berdasarkan hasil uji simultan, diperoleh nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini dinyatakan layak untuk menjelaskan hubungan antarvariabel.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Adjusted R² digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen dengan mempertimbangkan jumlah variabel bebas dalam model regresi. Nilai Adjusted R² berada antara 0 hingga 1, di mana nilai yang mendekati 1 menunjukkan kemampuan model yang semakin baik, sedangkan nilai mendekati 0 menunjukkan kemampuan penjelasan yang rendah. Dalam penelitian ini, Adjusted R² digunakan karena lebih akurat dibandingkan R² dalam menilai ketepatan dan daya prediksi model regresi.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877 ^a	.769	.756	2.51712

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

Sumber : Data SPSS 27 (2026)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, nilai Adjusted R² sebesar 0,756, dimana nilai ini berada pada rentang 0 hingga 1 yang menunjukkan bahwa model regresi memiliki kemampuan prediksi yang baik. Hal ini menandakan bahwa variabel independen dalam penelitian mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai secara cukup kuat, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pasar Minggu

Disiplin kerja mencerminkan sikap dan perilaku pegawai dalam menaati peraturan, prosedur, serta norma yang berlaku di lingkungan kerja. Pegawai dengan tingkat disiplin yang tinggi cenderung memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap tugas yang diberikan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu dan sesuai dengan standar organisasi. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,436 dengan nilai signifikansi 0,002 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pasar Minggu, yang berarti peningkatan disiplin kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai.

Temuan tersebut sejalan dengan pandangan Agustini (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan dasar penting dalam membentuk konsistensi dan komitmen pegawai dalam melaksanakan tugas, serta pendapat Sinambela (2018) yang menegaskan bahwa disiplin berfungsi sebagai sarana pengendalian perilaku kerja agar sesuai dengan tujuan organisasi. Disiplin yang diterapkan secara konsisten dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih tertib, bertanggung jawab, dan fokus pada pencapaian target kerja. Dengan demikian, disiplin kerja tidak hanya berperan sebagai alat pengendalian, tetapi juga sebagai faktor pendorong peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi sektor publik.

Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh data deskriptif yang menunjukkan masih adanya permasalahan kedisiplinan, seperti keterlambatan hadir dan ketidakhadiran pegawai yang bersifat fluktuatif, sehingga menunjukkan perlunya peningkatan disiplin kerja secara berkelanjutan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Diyana Faiqoh Septiani (2023) dan Indah Septiani (2024) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan. Namun, hasil ini berbeda dengan temuan Windya Sara Yulius (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan, yang menunjukkan adanya perbedaan konteks organisasi dan karakteristik pegawai. Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa dalam konteks Kantor Kecamatan Pasar Minggu, disiplin kerja merupakan faktor penting yang secara nyata berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai, sehingga hipotesis penelitian dapat diterima.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pasar Minggu

Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai karena berkaitan langsung dengan kondisi fisik dan nonfisik tempat pegawai menjalankan aktivitas kerja sehari-hari. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung fasilitas yang memadai akan membantu pegawai bekerja lebih fokus dan optimal, sehingga kualitas pelayanan publik dapat meningkat. Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu menciptakan rasa aman dan nyaman bagi pegawai, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja. Dengan demikian, lingkungan kerja tidak hanya berfungsi sebagai sarana pendukung, tetapi juga sebagai faktor strategis dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai sektor publik.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, variabel lingkungan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,849 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pasar Minggu. Artinya, setiap peningkatan kualitas lingkungan kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai dengan asumsi variabel lain tetap. Temuan ini sejalan dengan pendapat Darmadi (2020) yang menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, memiliki pengaruh langsung terhadap cara pegawai melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, serta pandangan Anam (2018) yang menegaskan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan rasa nyaman dan kepuasan kerja pegawai.

Temuan penelitian ini juga diperkuat oleh kondisi empiris di lapangan yang menunjukkan masih adanya kendala lingkungan kerja, seperti penataan ruang yang belum optimal, pencahayaan yang kurang memadai, serta keterbatasan fasilitas pendukung pelayanan. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan kenyamanan dan efektivitas kerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Diyana Faiqoh Septiani (2023), Indah Septiani (2024), dan Shaqila Dwi Anggraini (2024) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan. Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa perbaikan lingkungan kerja merupakan langkah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pasar Minggu, sehingga hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pasar Minggu

Selain pengujian secara parsial, penelitian ini juga menguji pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan nilai F hitung sebesar 61,449 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pasar Minggu. Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai tidak dapat ditingkatkan secara optimal apabila hanya berfokus pada salah satu faktor, melainkan memerlukan sinergi antara kedisiplinan pegawai dan dukungan lingkungan kerja yang kondusif.

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R² sebesar 0,756, yang berarti bahwa 75,6% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja, sementara 24,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menegaskan bahwa kedua variabel independen memiliki kontribusi yang kuat dan dominan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, Kantor Kecamatan Pasar Minggu disarankan untuk mengelola dan meningkatkan disiplin kerja serta kualitas lingkungan kerja secara seimbang dan berkelanjutan agar kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik dapat terus ditingkatkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan sejumlah penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, seperti penelitian Harry Agus Feriyanta (2023), Diyana Faiqoh Septiani (2023), dan Shaqila Dwi Anggraini (2024) yang menunjukkan bahwa sinergi antara kedisiplinan pegawai dan lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kinerja di instansi sektor publik. Namun, temuan ini berbeda dengan hasil penelitian Windya Sara Yulius (2019) yang menyatakan bahwa pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan bersifat positif tetapi tidak signifikan. Perbedaan tersebut diduga dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, kondisi lingkungan kerja, serta beban dan pola kerja yang berbeda pada masing-masing instansi, sehingga penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa dalam konteks Kantor Kecamatan Pasar Minggu, disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki peran yang kuat dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

IV. SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pasar Minggu. Disiplin kerja terbukti meningkatkan kinerja melalui kepatuhan terhadap jam kerja, aturan, dan tanggung jawab tugas. Lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun nonfisik, juga berperan penting dalam mendukung efektivitas dan kualitas kerja pegawai. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan temuan tersebut, Kantor Kecamatan Pasar Minggu disarankan untuk meningkatkan konsistensi penerapan disiplin kerja melalui pengawasan yang lebih baik, penerapan sanksi yang proporsional, serta pemberian penghargaan bagi pegawai berprestasi. Selain itu, perbaikan lingkungan kerja perlu dilakukan, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, guna menciptakan suasana kerja yang nyaman dan harmonis. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, motivasi, atau kompensasi serta memperluas objek penelitian agar hasil penelitian memiliki daya generalisasi yang lebih luas.

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Agustini, N. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ajeng Fauziah, R. (2025). *Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Cipatat Kabupaten Bandung Barat* (Skripsi). Universitas Sangga Buana YPKP.
- Anggraini, S. D., Rony, Z. T., & Sari, R. K. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Babelan. *Jurnal Kewirausahaan dan Multi Talenta*, 2(1), 49–58.
- Anam, K. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Arfansyah, M. R. (2022). *Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank DKI Syariah Jakarta Selatan* (Skripsi). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Edisi revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- Armansyah, A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT HPA Tanjungpinang. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBis)*, 3(1), 81–93.
- Darmadi. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Djaali. (2020). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Modernland Realty Tbk. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 2(2), 49–61.
- Elisa, E., & Sudarso, E. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja nonfisik terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pinang Kota Tangerang. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 211–219.
- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020). Kinerja karyawan: Motivasi dan disiplin kerja pada PT Asahi Indonesia. *Forum Ekonomi: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 22(1), 130–137.
- Feriyanta, H. A. (2023). *Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Klaten* (Skripsi). Universitas Widya Dharma.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (Edisi 8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indah, S., Yunita, S., & Rani, A. (2023). *Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Baturaja Timur* (Skripsi). Universitas Baturaja.
- Kasmir. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik* (Edisi ke-5). Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marsudi, E., et al. (2021). Analisis pengukuran kinerja pegawai berbasis kualitas dan kuantitas kerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 55–66.
- Mulyadi, A., & Pancasasti, R. (2021). Upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi. *Technomedia Journal*, 7(1), 11–21.
- Nome, F. K. (2025). *Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur* (Skripsi). Universitas Kristen Artha Wacana.
- Noor, S., Anjasmari, N. M. M., & Husaini, M. (2024). Kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Kecamatan Kelua Kabupaten Tabalong. *Jurnal MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(3), 345–354.

- Ramadhani, M. N. A. (2023). *Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor ATR/BPN Kota Klaten* (Skripsi). Universitas Widya Dharma.
- Rimawan, M. E. (2023). *Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja personil Kepolisian Daerah Sumatera Utara* (Skripsi). Universitas Islam Sumatera Utara.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2019). *Management*. Harlow: Pearson Education Limited.
- Sarwoto. (2017). *Dasar-dasar organisasi dan manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Septiani, D. F. (2023). *Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bogor Barat* (Skripsi). Universitas Pakuan.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sitompul, R. S. (2024). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Universitas Quality* (Skripsi). Universitas Quality.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suherman, A. (2018). *Pengantar manajemen: Teori dan aplikasi dalam organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Yelvita. (2022). Penilaian kinerja pegawai dalam organisasi publik. *Jurnal Manajemen SDM*, 4(1), 40–52.
- Yulius, W. S. (2019). *Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah VII Makassar* (Skripsi). Universitas Negeri Makassar.