

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS KESEHATAN KOTA TASIKMALAYA**Reni Noviana¹, Mila Karmila², Ai Kusmiati Asyiah³

Manajemen, Universitas Perjuangan, Tasikmalaya, Indonesia

novianareni2@gmail.com , milaakparsil@gmail.com, aikusmiati@unper.ac.id**Abstract**

Human Resources play an important role in every organizational activity. Where, human resources are one of the drivers and determinants of the course of an organization in achieving its goals. This study aims to determine the simultaneous and partial influence of Work Discipline and Work Environment on the Performance of Civil Servants at the Tasikmalaya City Health Office. This research method uses a descriptive quantitative research method. The sample used in this study is a saturated sample, namely all respondents in this study were Civil Servants at the Tasikmalaya City Health Office as many as 98 employees. The type of data used in this study is primary data obtained through questionnaires. The data testing technique used in this study uses validity testing, reliability testing and classical assumption testing. Data analysis in this study uses multiple regression analysis tools using SPSS software version 25. Data collection techniques use literature studies, observations, interviews, questionnaires. The results of the study show that Work Discipline and Work Environment simultaneously have a significant effect on Employee Performance. Work Discipline partially has a significant effect on Employee Performance. Work Environment partially has a significant effect on Employee Performance.

Keywords: *Work Discipline, Work Environment, Employee Performance*

Abstrak

Sumber Daya Manusia mempunyai peranan penting dalam setiap kegiatan organisasi. Dimana, sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yaitu seluruh Responden dalam penelitian ini adalah Pegawai PNS pada Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya sebanyak 98 orang pegawai. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan alat analisis regresi berganda dengan menggunakan *software* SPSS versi 25. Teknik pengumpulan data menggunakan studi kepustakaan, observasi, wawancara, kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai*

Article history

Received: Mei 2025

Reviewed: Mei 2025

Published: Mei 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)**Copyright : author****Publish by : musytari**

This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting dalam menentukan arah dan keberhasilan sebuah organisasi. SDM yang berkualitas dan dikelola secara efektif serta efisien akan menjadi penggerak utama dalam mencapai tujuan organisasi (Krisyanto, 2022). Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk memperhatikan pengelolaan SDM, khususnya dalam hal peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kinerja pegawai yang sesuai dengan tugasnya (Yuliantonugroho & Fahlefi, 2022). Menurut Mangkunegara (2019), kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seorang pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik merupakan indikator penting dalam mendukung operasional instansi dan pencapaian tujuan strategis. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung serta memelihara motivasi dan produktivitas pegawai secara berkelanjutan. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja di instansi pemerintah dengan tugas memberikan pelayanan publik secara profesional dan berkualitas. Dalam rangka mengoptimalkan kinerja, Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 menekankan bahwa penilaian kinerja ASN dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier, yang dituangkan dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya merupakan salah satu instansi pemerintah daerah yang berperan penting dalam sektor kesehatan. Tugas pokoknya meliputi pelayanan kesehatan masyarakat, pengendalian penyakit, serta pengelolaan lingkungan kesehatan. Oleh karena itu, kinerja pegawai menjadi aspek krusial dalam mendukung pencapaian target dan keberhasilan program kerja dinas. Berdasarkan data internal tahun 2024, kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya menunjukkan fluktuasi. Terjadi penurunan nilai kinerja pada bulan Juni dan Juli, sementara kenaikan terlihat pada bulan Januari dan Desember. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum sepenuhnya optimal dan memerlukan perhatian serius terhadap faktor-faktor yang memengaruhinya. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, ditemukan bahwa dua faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja dan lingkungan kerja. Disiplin kerja mencakup ketepatan waktu, tingkat kehadiran, dan kepatuhan terhadap peraturan instansi. Tingginya tingkat absensi, keterlambatan, serta pelanggaran waktu kerja menjadi indikasi lemahnya disiplin di kalangan pegawai, yang berimplikasi pada penurunan kinerja. Selain itu, kondisi lingkungan kerja, baik secara fisik maupun non-fisik, juga turut memberikan dampak signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja fisik yang tidak nyaman—seperti pencahayaan kurang memadai, sirkulasi udara yang buruk, dan ruang kerja yang sempit—mempengaruhi konsentrasi dan produktivitas. Sementara itu, lingkungan kerja non-fisik seperti hubungan kerja yang tidak harmonis dan kurangnya komunikasi yang efektif antarpegawai turut menjadi penghambat kinerja.

2. Tinjauan Pustaka

Disiplin Kerja (X1)

Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Sutrisno, 2019).

Lingkungan Kerja (X2)

Kerendahan hati adalah kualitas manusia yang langgeng dan stabil yang akarnya terletak pada Lingkungan kerja adalah “Suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan” (Sedarmayanti, 2019).

Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. (Mangkunegara, 2019).

3. Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei. Menurut (Sugiyono, 2022) mengatakan:

“Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan”.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil lokasi Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya yang beralamatkan di Komplek Perkantoran, Jl. Insinyur H. Djuanda, Cipedes, Panyingkiran, Kecamatan Indihiang, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat Indonesia.

Populasi dan Sampel

Populasi

Total populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja pada Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya yang berjumlah 98 orang.

Sampel

Teknik sampel yang digunakan adalah sampling jenuh teknik sampel yang bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 98 orang..

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik Pengambilan Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Sampling Jenuh.

Penentuan Jumlah Sampel

Menurut (Sugiyono, 2022) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *NonProbability Sampling* dengan jenis sampling jenuh. Menurut (Sugiyono, 2022) sampel jenuh adalah teknik sampel yang bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 98 orang.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	r hitung	Perbandingan	r tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X¹)				
(1)	0,733	>	0,1986	Valid
(2)	0,817	>	0,1986	Valid
(3)	0,702	>	0,1986	Valid
(4)	0,817	>	0,1986	Valid
(5)	0,705	>	0,1986	Valid
(6)	0,789	>	0,1986	Valid
(7)	0,788	>	0,1986	Valid
(8)	0,737	>	0,1986	Valid
Lingkungan Kerja (X²)				
(1)	0,658	>	0,1986	Valid
(2)	0,622	>	0,1986	Valid
(3)	0,763	>	0,1986	Valid
(4)	0,716	>	0,1986	Valid
(5)	0,677	>	0,1986	Valid
(6)	0,802	>	0,1986	Valid
(7)	0,688	>	0,1986	Valid
(8)	0,754	>	0,1986	Valid
(9)	0,637	>	0,1986	Valid
(10)	0,679	>	0,1986	Valid
(11)	0,561	>	0,1986	Valid
(12)	0,583	>	0,1986	Valid
(13)	0,562	>	0,1986	Valid
(14)	0,802	>	0,1986	Valid
Kinerja Pegawai (Y)				
(1)	0,628	>	0,1986	Valid
(2)	0,739	>	0,1986	Valid
(3)	0,725	>	0,1986	Valid
(4)	0,765	>	0,1986	Valid
(5)	0,679	>	0,1986	Valid
(6)	0,793	>	0,1986	Valid
(7)	0,553	>	0,1986	Valid
(8)	0,574	>	0,1986	Valid
(9)	0,604	>	0,1986	Valid
(10)	0,599	>	0,1986	Valid
(11)	0,604	>	0,1986	Valid
(12)	0,615	>	0,1986	Valid
(13)	0,615	>	0,1986	Valid
(14)	0,700	>	0,1986	Valid
(15)	0,767	>	0,1986	Valid
(16)	0,767	>	0,1986	Valid
(17)	0,708	>	0,1986	Valid
(18)	0,707	>	0,1986	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 4.1 tersebut dapat diketahui bahwa semua pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai nilai r hitungnya lebih besar dari r tabel = 0,1986, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Taraf Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,893	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,910	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,929	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai nilai *Cronbach's Alpha* nya lebih besar dari nilai taraf *Cronbach's Alpha* (0,60) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		98
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,50981594
Most Extreme Differences	Absolute	,080
	Positive	,057
	Negative	-,080
Test Statistic		,080
Asymp. Sig. (2-tailed)		,127 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan *output* SPSS 25 pada Tabel 4.52 tersebut dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada uji normalitas sebesar $0,127 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terdistribusi normal karena nilai signifikansi $> 0,05$ sehingga uji normalitas terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	d Coefficients Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,726	2,639		4,065	,000		
	DISIPLIN KERJA	1,302	,115	,670	11,284	,000	,439	2,280
	LINGKUNGAN KERJA	,374	,072	,309	5,201	,000	,439	2,280

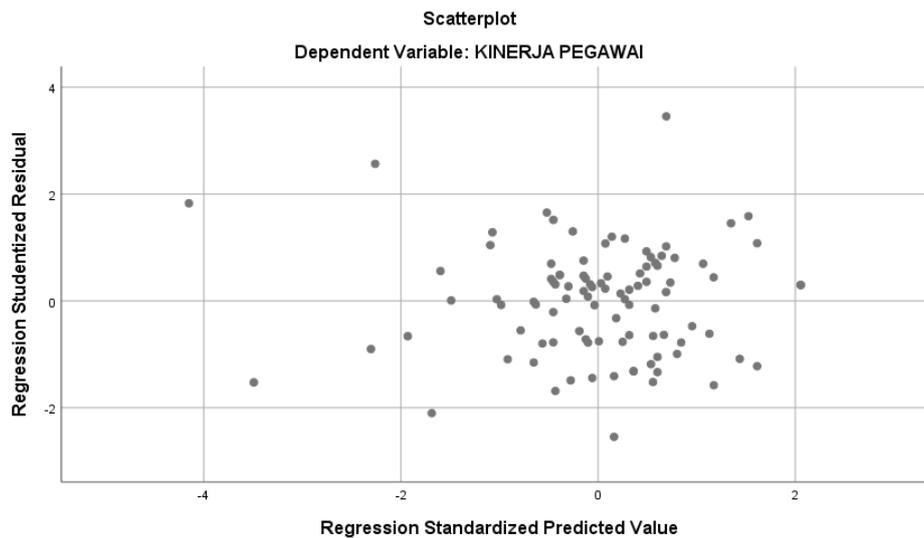
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data diolah oleh peneliti,2025

Berdasarkan Tabel 4.53 tersebut dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* untuk variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja, yaitu $0,439 > 0,1$ dan nilai VIF yaitu $2,280 < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa data memenuhi asumsi multikolinearitas atau tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber:Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan Gambar 4.4 tersebut dapat diketahui bahwa titik-titik tidak ada pola jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu y. Maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Selain itu, uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada uji glejser. Data penelitian tidak terjadi gejala heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi dari variabel independen adalah $> 0,05$.

Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,924 ^a	,853	,850	3,547	1,777

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan Tabel 4.55 dapat diketahui bahwa nilai Durbin Watson (DW) yaitu adalah 1,777. Nilai tersebut lebih besar dibandingkan dengan batas atas (dU) 1,7128 dan kurang dari (4-dU) $4-1,7128 = 2,2872$. Maka dapat disimpulkan $1,7128 < 1,777 < 2,2872$ artinya antar variabel bebas tidak terjadi gejala autokorelasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations			
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	
1	(Constant)	10,726	2,639		4,065	,000				
	DISIPLIN KERJA	1,302	,115	,670	11,284	,000	,901	,757	,443	
	LINGKUNGAN KERJA	,374	,072	,309	5,201	,000	,810	,471	,204	

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Dari perhitungan Tabel 4.55 tersebut maka diperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = 10,726 + 1,302X_1 + 0,374X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linear berganda yaitu sebagai berikut:

1. Nilai konstanta = 10,728 Nilai konstanta positif menunjukkan pengaruh dari variabel Disiplin Kerja (X1) adalah 1,302 dan Lingkungan Kerja (X2) adalah 0,374. Kedua variabel tersebut memiliki nilai yang tidak stabil, maka nilai Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya adalah sebesar 10,726. Dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berdampak positif terhadap Kinerja Pegawai.
2. Variabel Disiplin Kerja (X1) berkontribusi positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan koefisien regresi sebesar 1,302 menyatakan bahwa setiap kenaikan Disiplin kerja (X1) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 1,302 atau sebaliknya setiap penurunan Disiplin Kerja sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai menurun sebesar 1,302.
3. Variabel Lingkungan Kerja (X2) mempunyai kontribusi positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,374 yang menyatakan bahwa setiap kenaikan Lingkungan Kerja sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai meningkat sebesar 0,374 atau sebaliknya setiap penurunan Lingkungan Kerja sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai juga akan menurun sebesar 0,374.

Uji t(Uji Parsial)

Tabel 6. Hasil Uji T(Uji Parsial)

		Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations			
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	
1	(Constant)	10,726	2,639		4,065	,000				
	DISIPLIN KERJA	1,302	,115	,670	11,284	,000	,901	,757	,443	
	LINGKUNGAN KERJA	,374	,072	,309	5,201	,000	,810	,471	,204	

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan data diatas dapat dijelaskan secara parsial pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan dan kuat terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,757 yang termasuk kategori sangat kuat, serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti hubungan tersebut signifikan secara statistik. Besarnya pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai mencapai 57,30%, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.
2. Lingkungan Kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, meskipun pengaruhnya tidak sekuat disiplin kerja. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,471 menunjukkan hubungan yang cukup kuat, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang juga menyatakan hubungan tersebut signifikan. Besarnya pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai adalah 22,18%. Artinya, lingkungan kerja yang baik dan kondusif turut mendukung peningkatan kinerja pegawai, meskipun pengaruhnya tidak sebesar disiplin kerja.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 7. Hasil Uji F (Uji Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6950,749	2	3475,375	276,302	,000 ^b
	Residual	1194,924	95	12,578		
	Total	8145,673	97			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya, maka dengan menggunakan perhitungan IBM SPSS versi 25 sig $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil perhitungan, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis *alernative* (H_a) diterima yang artinya pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya. Hal tersebut berarti dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara berssama-sama dapat mempengaruhi terhadap Kinerja Pegawai artinya Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja menjadi pendorong untuk membuat perubahan pada nilai kerja pegawai ke arah yang lebih baik sehingga dapat terjadi peningkatan Kinerja Pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,924 ^a	,853	,850	3,547	1,777

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 4.57 diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi atau *R Square* adalah sebesar 0,853. Sehingga perhitungan nilai koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah sebesar $[KD = 0,853 \times 100\% = 85,3\%]$. Angka tersebut mengandung arti bahwa pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 85,3% sedangkan sisanya 14,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Dengan demikian Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja merupakan suatu unsur yang penting dalam meningkatkan Kinerja Pegawai.

4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, diketahui bahwa seluruh item pernyataan dalam instrumen penelitian untuk variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Pegawai telah dinyatakan valid dan reliabel. Validitas dibuktikan dengan nilai r hitung masing-masing item yang lebih besar dari r tabel (0,1986), sementara reliabilitas dibuktikan dengan nilai Cronbach's Alpha yang jauh melebihi batas minimal 0,60, yaitu 0,893 untuk Disiplin Kerja, 0,910 untuk Lingkungan Kerja, dan 0,929 untuk Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini sangat baik dan layak digunakan untuk pengukuran lebih lanjut.

Sebelum dilakukan analisis regresi, telah dilakukan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dengan nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,127 ($> 0,05$). Tidak ditemukan adanya gejala multikolinearitas karena nilai tolerance sebesar 0,439 ($> 0,1$) dan VIF sebesar 2,280 (< 10). Uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa sebaran titik tidak membentuk pola tertentu, serta uji Glejser mengonfirmasi bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas karena nilai signifikansi lebih dari 0,05. Selain itu, nilai Durbin-Watson sebesar 1,777 berada di antara batas atas dan 4 minus batas atas ($1,7128 < DW < 2,2872$), yang berarti tidak terjadi autokorelasi. Dengan demikian, model regresi memenuhi semua asumsi klasik dan layak digunakan.

Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan $Y = 10,726 + 1,302X_1 + 0,374X_2 + e$, yang mengindikasikan bahwa Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Setiap peningkatan satu satuan pada Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 1,302 satuan, sedangkan peningkatan satu satuan pada Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,374 satuan. Disiplin Kerja memberikan kontribusi yang lebih besar dibandingkan Lingkungan Kerja.

Hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial, kedua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat dengan nilai koefisien korelasi parsial sebesar 0,757 dan pengaruh parsial sebesar 57,30%, sementara Lingkungan Kerja memberikan pengaruh yang cukup kuat dengan koefisien korelasi parsial sebesar 0,471 dan pengaruh parsial sebesar 22,18%. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja merupakan faktor dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

Uji F sebagai uji simultan menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Selain itu, hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa sebesar 85,3% variasi dalam Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebas tersebut, sedangkan sisanya 14,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa peningkatan Disiplin Kerja dan penciptaan Lingkungan Kerja yang kondusif merupakan dua faktor penting yang dapat meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya. Disiplin Kerja menjadi faktor paling dominan, sehingga upaya peningkatan kedisiplinan pegawai perlu menjadi

prioritas manajerial guna mendorong efektivitas dan efisiensi kerja yang lebih baik.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya. Disiplin Kerja terbukti memiliki pengaruh paling dominan, dengan kontribusi sebesar 57,30%, menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Sementara itu, Lingkungan Kerja juga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai meskipun dengan pengaruh yang lebih kecil yaitu 22,18%. Secara simultan, kedua variabel ini menjelaskan 85,3% variasi dalam Kinerja Pegawai, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, peningkatan Disiplin Kerja dan penciptaan Lingkungan Kerja yang baik sangat penting dalam strategi peningkatan kinerja pegawai..

DAFTAR PUSTAKA

1. Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)* (Cet. 1). Nusa Media.
2. Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
3. Azuzazah, A., & Sari, R. K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bekasi. *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 11-20. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v17i2.423>
4. Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Banyumas: CV. Pena Persada.
5. Fahmi, H. Z., & Wardani, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada PT. XYZ. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 9(1), 95-112. <https://doi.org/10.35384/jemp.v9i1.384>
6. Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
7. Hasibuan, M. S. . (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
8. Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. RajaGrafindo Persada.
9. Krisyanto, E. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Bidang Angkutan Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 11(2), 1169. <http://stp-mataram.e-journal.id/JIH>
10. Lusitawati, Perkasa, D. H., Ekhsan, M., Deswindi, L., & Affini, D. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kementerian Lingkungan Hidup Republik Indonesia. *Journal of Fundamental Management (JFM)*, 3(2), 281. <https://doi.org/10.22441/jfm.v3i2.21403>
11. Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
12. Meilani, T., & Muttaqin, R. (2024). Pengaruh Pengembangan Karier, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Murni Konstruksi Indonesia Palu. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 5(1), 32-49. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v5i1.1694>

13. **Nanda Ria, B. S. (2021).** Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal EL-RIYASAH*, 11(2), 102. <https://doi.org/10.24014/jel.v11i2.11394>
14. **Negara, K. B. K. (2013).** Badan Kepegawaian Negara Petunjuk Teknis Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara. Petunjuk Teknis%0AEvaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja.'A Instansi Pemerintah%0ADi Lingkungan Badan Kepegawaian Negara
15. **Nitisemito, A. (2019).** *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketiga*. Ghalia. Indonesia. Jakarta.
16. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia 1 (2019). <https://peraturan.bpk.go.id/Details/107573/pp-no-30-tahun-2019>
17. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, 53 (2011). <https://peraturan.bpk.go.id/Details/5179/pp-no-46-tahun-2011>
18. **Rahman, A. (2021).** Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pandeglang. *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal)*, 7(1), 52-60. <https://doi.org/10.38204/atrabis.v7i1.582>
19. **Rahmita, & Rizali, S. (2024).** Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Tabalong. 7.
20. **Said, I., Devialesti, V., & Arioen, R. (2021).** Pengaruh disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Serdang Bedagai. 274-281.
21. **Sari, M., Ahiruddin, & Selamat. (2023).** Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Kampung, Kabupaten Way Kanan. *Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 2(1), 90-96. <https://doi.org/10.24967/dikombis.v2i1.2215>