Department of Digital Business
Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)
Homepage: https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS
Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 29035- 29043
P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bekasi

Luluk Witriana[1], Iwan Asmadi[2]
[1,2]Manajemen, Fakultas Ekoomi dan Bisnis, Universitas Bina Saarana Informatika
witrianal963@gmail.com[1], iwan.iad@bsi.ac.id[2]

Abstrak
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bekasi, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bekasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus), sehingga seluruh populasi dijadikan sampel yang berjumlah 119 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Analisis dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen, yaitu Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja, dengan variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan; (2) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan; dan (3) Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,451, yang berarti bahwa 45,1% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja, sedangkan sisanya sebesar 54,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.*

1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, khususnya pada instansi pemerintah yang bergerak di bidang pelayanan publik Hendrawan et al. (2024). Dalam era reformasi birokrasi, Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut untuk memiliki kompetensi, integritas, dan kinerja yang baik guna memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Disiplin kerja menjadi salah satu aspek yang berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai dengan tingkat disiplin yang baik cenderung lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, datang tepat waktu, serta mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan Ali Nurdin et al. (2023). Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menghambat proses kerja dan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariyanti et al. (2024) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Salah satu instansi pemerintah daerah yang memiliki peran penting dalam perekonomian daerah adalah Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bekasi. Dinas ini bertugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang perdagangan dan perindustrian. Dalam pelaksanaannya, Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bekasi memiliki beberapa tugas, seperti pembinaan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), pengelolaan pasar rakyat, pengawasan metrologi legal, perlindungan konsumen, serta pemantauan harga dan ketersediaan bahan pokok. Banyaknya tugas dan tanggung jawab tersebut menuntut adanya kerja sama dan koordinasi yang baik antarpegawai agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Berdasarkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2025, Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bekasi didukung oleh 122 pegawai yang terdiri dari ASN dan tenaga non-ASN. Pegawai tersebut tersebar di berbagai bidang dan memiliki tugas masing-masing dalam mendukung pelaksanaan kegiatan dinas. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang baik sangat diperlukan agar setiap pegawai dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara maksimal.

Kondisi tersebut diduga mempengaruhi tingkat kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Apabila disiplin kerja rendah dan lingkungan kerja kurang mendukung, maka pelaksanaan pekerjaan dan pelayanan kepada masyarakat dapat menjadi kurang optimal. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui sejauh mana pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bekasi.

2. Landasan Teori

1.Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kekuatan internal yang berkembang dalam diri karyawan yang mendorong penyesuaian diri secara sukarela terhadap keputusan, peraturan, dan nilai-nilai pekerjaan (Becham et al. 2025) . Disiplin juga diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk bekerja secara teratur, tekun, dan konsisten sesuai dengan aturan yang berlaku tanpa melakukan pelanggaran . Dengan demikian, disiplin kerja bukan sekadar kepatuhan pasif, melainkan bentuk tanggung jawab aktif karyawan terhadap tugas dan kewajibannya (Nursiti & Angriani, 2023).

Menurut Hasibuan (2019) dalam Nursiti dan Angriani (2023), disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati seluruh peraturan organisasi serta norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja juga dipandang sebagai alat yang digunakan manajemen untuk mengarahkan dan membentuk perilaku karyawan agar bekerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Adapun Komponen disiplin kerja adalah sebagai berikut:

a. Tujuan dan kemampuan
b. Teladan pimpinan
c. Balas jasa
d. Keadilan
e. Pengawasan melekat (waskat)
f. Sanksi hukuman
g. Ketegasan

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai dan dapat memengaruhi pelaksanaan tugas serta tanggung jawabnya. Menurut Nitisemito (2019) dalam Maryani et al. (2022), lingkungan kerja adalah segala kondisi yang berada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh organisasi. Lingkungan kerja tidak hanya berkaitan dengan kondisi fisik tempat kerja, tetapi juga mencakup aspek sosial dan psikologis yang dapat memengaruhi kenyamanan serta produktivitas kerja pegawai (Cecarrio et al. 2025)

Menurut Sedarmayanti (2017) dalam Maryani et al. (2022). Jenis Lingkungan Kerja :

a. Lingkungan Fisik
b. Lingkungan Non Fisik

3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Menurut Mangkunegara (2016) dalam Caraka dan Azis (2024), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga mencerminkan perilaku kerja yang ditunjukkan oleh karyawan sebagai bentuk kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi Soraya et al. (2025).

Menurut Mathis (2006) dalam Wenas dan Ikhram (2023), kinerja karyawan diukur melalui beberapa elemen yang menggambarkan hasil kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Adapun elemen tersebut sebagai berikut:

a. Kuantitas Hasil Kerja
b. Kualitas Hasil Kerja
c. Ketepatan Waktu
d. Kehadiran

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.13714
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

3. Metode Penelitian

Metode kuantitatif statistik digunakan dalam penelitian ini, dengan tujuan untuk mengukur sejauh mana hubungan antara variabel bebas, yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bekasi (Y) sebagai variabel terikat. Pengolahan dan pengujian data dilakukan dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics 26.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bekasi, Sampel pada penelitian ini berjumlah 122 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh.

4. Hasil dan Diskusi

4.1 Uji Kualitas Data

4.1.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Pada penelitian ini, pengujian validitas dilakukan menggunakan analisis Pearson Product Moment dengan membandingkan nilai r-hitung terhadap r-tabel. Dengan jumlah sampel sebanyak 119 responden dan taraf signifikansi 5%, diperoleh nilai r-tabel sebesar 0,179. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila memiliki nilai r-hitung > r-tabel dan nilai signifikansi < 0,05.

Tabel 1. Disiplin Kerja

X1	Pearson Correlation (r-hitung)	Sig. (2-tailed)	r-tabel (α=0,05; N=119)	Keterangan
X.1	0,657	0,000	0,179	Valid
X.2	0,695	0,000	0,179	Valid
X.3	0,687	0,000	0,179	Valid
X.4	0,708	0,000	0,179	Valid
X.5	0,762	0,000	0,179	Valid
X.6	0,832	0,000	0,179	Valid
X.7	0,740	0,000	0,179	Valid
X.8	0,777	0,000	0,179	Valid

Tabel 2. Lingkungan Kerja

X2	Pearson Correlation (r-hitung)	Sig. (2-tailed)	r-tabel (α=0,05; N=119)	Keterangan
X2.1	0,727	0,000	0,179	Valid
X2.2	0,521	0,000	0,179	Valid
X2.3	0,668	0,000	0,179	Valid
X2.4	0,701	0,000	0,179	Valid
X2.5	0,802	0,000	0,179	Valid
X2.6	0,749	0,000	0,179	Valid
X2.7	0,739	0,000	0,179	Valid
X2.8	0,715	0,000	0,179	Valid
X2.9	0,681	0,000	0,179	Valid
X2.10	0,693	0,000	0,179	Valid

Tabel 3. Kinerja Karyawan

Y	Pearson Correlation (r-hitung)	Sig. (2-tailed)	r-tabel (α=0,05; N=119)	Keterangan
Y.1	0,829	0,000	0,179	Valid
Y.2	0,736	0,000	0,179	Valid

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.13714
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Y.3	0,778	0,000	0,179	Valid
Y.4	0,853	0,000	0,179	Valid
Y.5	0,786	0,000	0,179	Valid
Y.6	0,838	0,000	0,179	Valid
Y.7	0,848	0,000	0,179	Valid
Y.8	0,766	0,000	0,179	Valid

Berdasarkan hasil pengujian Validitas pada tabel 1,2, dan 3 seluruh variabel memiliki nilai r-hitung lebih besar daripada r-tabel (0,179), sehingga ketiga variabel dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

4.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan metode Cronbach's Alpha. Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60**.**

Tabel 2.

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	8	0,874	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	10	0,862		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	8	0,919		Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas pada Tabel 2 diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,874**,** variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,862, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,919. Seluruh nilai tersebut lebih besar daripada 0,60, sehingga seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel dinyatakan reliabel.

4.2 Uji Asumsi Klasik

4.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test dengan taraf signifikansi sebesar 5% (0,05). Model regresi dinyatakan memenuhi asumsi normalitas apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05.

Tabel 3.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		119
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.86058236
Most Extreme Differences	Absolute	.049
	Positive	.045
	Negative	-.049
Test Statistic		.049
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.13714
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

b. Calculated from data.

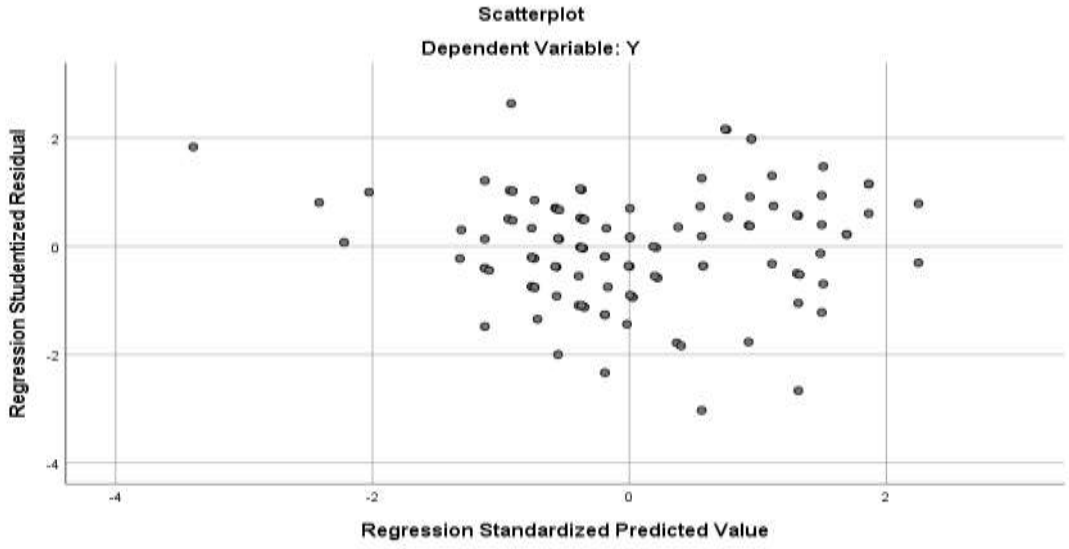
c. Lilliefors Significance Correction.

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

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 3, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 (0,200 > 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi telah memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami heteroskedastisitas atau memenuhi asumsi homoskedastisitas. Pengujian dilakukan melalui analisis **s**catterplot antara nilai Regression Standardized Predicted Value dengan Regression Studentized Residual**.**



Gambar 1.

Berdasarkan Gambar 1 terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu, seperti pola mengerucut, melebar, bergelombang, maupun pola sistematis lainnya. Penyebaran titik-titik yang acak menunjukkan bahwa varians residual bersifat relatif konstan pada seluruh nilai prediksi.

4.2.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang kuat antarvariabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami gejala multikolinearitas. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF)**.**

Table 4.
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.530	2.617		3.641	.000		
	X1	.333	.098	.313	3.384	.001	.544	1.837
	X2	.314	.068	.427	4.623	.000	.544	1.837

a. Dependent Variable: Y

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.13714
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4, diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) masing-masing memiliki nilai Tolerance sebesar 0,544, yang lebih besar dari 0,10, serta nilai VIF sebesar 1,837, yang lebih kecil dari 10.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas sehingga variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan dalam analisis regresi.

4.3 Pengujian Hipotesis

4.3.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji t) dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen, yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan nilai signifikansi (Sig.) dengan taraf signifikansi sebesar 5% (0,05). Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima, sedangkan apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 5.

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.530	2.617		3.641	.000		
	X1	.333	.098	.313	3.384	.001	.544	1.837
	X2	.314	.068	.427	4.623	.000	.544	1.837

a. Dependent Variable: Y

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial pada Tabel IV.18 diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) memperoleh nilai t hitung sebesar 3,384 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 (0,001 < 0,05), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial pada Tabel IV.18 diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) memperoleh nilai t hitung sebesar 4,623 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima.

4.3.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan nilai signifikansi dengan taraf signifikansi sebesar 5% (0,05).

Tabel 6

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	349.007	2	174.504	49.554	.000[b]
	Residual	408.488	116	3.521		
	Total	757.496	118			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil uji simultan pada Tabel IV.19 diperoleh nilai F hitung sebesar 49,554 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.13714
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bekasi.

4.3.3 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Tabel 7

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.679[a]	.461	.451	1.877

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Diperoleh nilai R sebesar 0,679. Nilai tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.
Nilai R Square sebesar 0,461 menunjukkan bahwa sebesar 46,1% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja, sedangkan sisanya sebesar 53,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian.

Sementara itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,451 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam model, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sebesar 45,1%, sedangkan sisanya sebesar 54,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3.4 Uji Koefisien Regresi

Uji koefisien regresi dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen melalui persamaan regresi linier berganda. Nilai koefisien regresi menunjukkan arah hubungan serta besarnya perubahan variabel dependen apabila variabel independen mengalami perubahan sebesar satu satuan.

Table 8

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.530	2.617		3.641	.000		
	X1	.333	.098	.313	3.384	.001	.544	1.837
	X2	.314	.068	.427	4.623	.000	.544	1.837

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel IV.21 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut.

$Y = 9{,}530 + 0{,}333X_1 + 0{,}314X_2$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut.

1. Konstanta (a) sebesar 9,530 menunjukkan bahwa apabila variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) dianggap bernilai konstan atau tidak mengalami perubahan, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 9,530**.**
2. Koefisien regresi Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,333 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Disiplin Kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,333 satuan, dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja tetap. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki hubungan yang searah dengan Kinerja Karyawan.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.13714
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

3. Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,314 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Lingkungan Kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,314 satuan, dengan asumsi variabel Disiplin Kerja tetap. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa semakin baik Lingkungan Kerja, maka Kinerja Karyawan juga akan semakin meningkat.

Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki arah hubungan yang positif terhadap Kinerja Karyawan.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan hasil penelitian bertujuan untuk menjelaskan hasil analisis yang telah diperoleh berdasarkan pengujian hipotesis serta menghubungkannya dengan teori dan hasil penelitian terdahulu. Pembahasan ini disusun berdasarkan hasil uji parsial dan uji simultan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bekasi.

4.4.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bekasi. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji parsial (uji t) yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,384 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001, lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Disiplin kerja yang tercermin melalui kepatuhan terhadap peraturan, tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, ketepatan waktu, serta ketaatan terhadap arahan pimpinan mampu mendorong peningkatan kualitas maupun kuantitas hasil kerja pegawai. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja di lingkungan Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bekasi telah berjalan dengan baik sehingga mampu mendukung peningkatan kinerja pegawai.

4.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bekasi. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji parsial (uji t) yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,623 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang semakin baik akan meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang baik, serta dukungan dari pimpinan mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga pegawai dapat bekerja secara lebih efektif dan produktif. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bekasi telah mampu mendukung pelaksanaan tugas pegawai secara optimal.

4.4.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bekasi. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji simultan (uji F) yang menunjukkan nilai F hitung sebesar 49,554 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh disiplin kerja maupun lingkungan kerja secara terpisah, tetapi dipengaruhi oleh kedua variabel tersebut secara bersama-sama. Pegawai yang memiliki tingkat disiplin tinggi dan didukung oleh lingkungan kerja yang nyaman akan mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan apabila hanya salah satu faktor yang terpenuhi.

Besarnya kontribusi kedua variabel tersebut dapat dilihat dari nilai Adjusted R Square sebesar 0,451, yang berarti bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sebesar 45,1%, sedangkan 54,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompetensi, kompensasi, budaya organisasi, maupun faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.13714
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data, dan pembahasan mengenai pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bekasi, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan hasil uji parsial (uji t) menunjukkan nilai signifikans sebesar 0,001 < 0,05, sehingga semakin baik disiplin kerja yang dimiliki pegawai, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Lingkungan Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan didukung hubungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai. Secara simultan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil uji F dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,451 menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sebesar 45,1%, sedangkan 54,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai akan lebih optimal apabila peningkatan disiplin kerja diikuti dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik.

Referensi

1. Ariyanti, E., & Susilo Wardani, E. (2024). *THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE*. *3*(2), 16–24.
2. Nur, N., & Yurika, A. (2023). Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan (JUMPA)*, *10*(1), 29–44. https://doi.org/10.55963/jumpa.v10i1.504
3. Purnama Sari, V. P., Ainul Hidayat, R., & Baskoro, H. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Karyaawan PT. PUTRA BARU SENTOSA. *Artavidya Jurnal Ilmial Ekonomi*, *25*(1). https://doi.org/10.37303
4. Harahap, R., & Sijabat, H. (2022). PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. RAZZA PRIMA TRAFO MEDAN. *Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi Dan Manajemen*, *4*(1), 2022.
5. Nabillah Caraka, R., & Azis, A. (2024). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI DI PT. POLINDO UTAMA KABUPATEN TANGERANG. *Hal. 248 Journal of Information Systems Management and Digital Business (JISMDB)*, *1*(2).
6. Siagian, S. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.
7. Sugiono, Prof. D. (2019). *MetodePenelitian Kualitatif, Kuantitatif, R&D*. Alfabeta.
8. Peran, A., Daya, S., Dalam, M., Operasional, M., Koperasi, T., Nurul, P. P., Fahrudin, J., & Fitri, M. (2022). *ANALISA PERAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MANAJEMEN OPERASIONAL TERHADAP KOPERASI PP.NURUL JADID*. *4*(1).
9. Wenas, K. P., & Ikhram, M. A. D. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, *2*(3), 902–916. https://doi.org/10.21776/jki.2023.02.3.23
10. Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
11. Becham, D., Siregar, Z. M. E., & Hutagaol, A. S. R. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Labuhanbatu. *Jurnal Minfo Polgan*, *14*(1), 312–325. https://doi.org/10.33395/jmp.v14i1.14720
12. Cecarrio, D. P., Sucipto, R. H., & Annisa, T. I. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinarmulia Sukses Makmur. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Antartika*, *2*(4), 264–272. https://doi.org/10.70052/juma.v2i4.908
13. Ali Nurdin, M., & Ramli, S. (2023). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BBIC BERCA CABLES di Kabupaten Tangerang. In *Jurnal Untuk Masyarakat Sehat (JUKMAS) e-ISSN* (Vol. 7, Issue 2). http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/jukmas
14. Hendrawan Karabi, A., & Foeh, J. E. H. J. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Direktorat Intelkam Polda NTT (Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia)*. *5*(2). https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i2
15. Soraya, R., Noviantoro, D., Korespondensi, E., & Kunci, K. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Issues*, *8*.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.13714
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)