



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 4 (2025) pp: 3528-3536

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

## Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Bandung

Sarah Nurjanah<sup>1</sup>, Dedi Gumilar<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia Membangun

[Sarahnurjanah@student.inaba.ac.id](mailto:Sarahnurjanah@student.inaba.ac.id)<sup>1</sup>, [dedi.gumilar@inaba.ac.id](mailto:dedi.gumilar@inaba.ac.id)<sup>2</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Bandung. Latar belakang penelitian didasarkan pada adanya fluktuasi capaian kinerja pegawai sepanjang tahun 2024, yang menunjukkan ketidakkonsistenan hasil kerja serta adanya peningkatan ketidakhadiran dan keterlambatan pada bulan-bulan tertentu. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya permasalahan kedisiplinan, kenyamanan lingkungan kerja, dan tingkat kepuasan kerja pegawai yang belum optimal. Pendekatan penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan teknik survei melalui penyebaran kuesioner berskala Likert kepada 40 responden. Seluruh data dianalisis melalui serangkaian pengujian, meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, koefisien determinasi, serta pengujian parsial dan simultan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja dan kepuasan kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara individual. Namun, ketika diuji secara simultan, ketiga variabel independen tersebut terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKAD Kabupaten Bandung. Nilai koefisien determinasi sebesar 78,5% mengindikasikan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara kolektif mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja pegawai, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Temuan ini menegaskan pentingnya peningkatan kedisiplinan kerja serta perbaikan lingkungan dan kepuasan kerja sebagai strategi terintegrasi dalam upaya meningkatkan performa pegawai pada instansi pemerintah daerah.

**Kata kunci:** Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, BKAD Kabupaten Bandung

### 1. Latar Belakang

Kinerja sumber daya manusia merupakan fondasi utama dalam efektivitas organisasi publik, termasuk pada Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Bandung. Organisasi sektor publik dituntut mampu menjaga stabilitas kinerja aparatur karena kualitas layanan pemerintah sangat bergantung pada konsistensi dan akurasi pekerjaan pegawai. Hasibuan (2021) menegaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara efektif melalui pengaturan peran, hubungan kerja, dan penegakan tata tertib. Mangkunegara (2017) menambahkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas berdasarkan tanggung jawab yang dibebankan.

Data penilaian kinerja pegawai BKAD tahun 2024 menunjukkan adanya ketidakkonsistenan capaian kinerja. Walaupun seluruh nilai berada di atas standar minimum (75), fluktuasi tetap terjadi, terutama pada bulan Agustus yang hanya mencapai skor rata-rata 77, jauh di bawah bulan Maret, November, dan Desember yang mencapai nilai rata-rata 84.

Tabel 1. Penilaian Kinerja Pegawai BKAD Kabupaten Bandung Tahun 2024

Bulan	Kuantitas	Kualitas	Rata-rata	Keterangan
Januari	82	80	81	Sedang
Februari	83	82	82	Sedang
Maret	85	84	84	Baik
April	80	78	79	Sedang
Mei	79	77	78	Sedang
Juni	81	80	80	Sedang
Juli	83	82	82	Sedang

Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Bandung

Agustus	78	76	77	Sedang
September	80	79	79	Sedang
Oktober	82	80	81	Sedang
November	84	83	83	Baik
Desember	85	84	84	Baik

Fluktuasi kinerja tersebut mengindikasikan adanya faktor internal yang memengaruhi produktivitas pegawai. Robbins & Judge (2022) menyebutkan bahwa penurunan kinerja sering dipicu oleh rendahnya motivasi dan ketidakpuasan kerja. Hal ini tampak pula pada **data absensi** pegawai tahun 2024, terutama meningkatnya keterlambatan dan alpa pada bulan-bulan tertentu.

Tabel 2. Data Absensi Pegawai BKAD Kabupaten Bandung Tahun 2024

Bulan	Terlambat	Pulang Awal	Izin	Sakit	Absen
Januari	15	0	5	33	11
April	9	0	5	30	8
Agustus	16	0	6	27	9
Desember	9	0	9	36	7

Tingginya angka terlambat dan ketidakhadiran menunjukkan lemahnya disiplin kerja. Menurut Hadi & Jufrizen (2021), disiplin merupakan kemampuan mengendalikan diri untuk menaati aturan organisasi, dan ketidakdisiplinan terbukti berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Selain disiplin, kondisi **lingkungan kerja** turut berperan dalam stabilitas kinerja. Hasil pra-survei menunjukkan bahwa rata-rata kenyamanan lingkungan kerja berada pada level **61%**, yang berarti cukup baik tetapi belum optimal.

Tabel 3. Pra-Survei Lingkungan Kerja BKAD Kabupaten Bandung

Indikator	Ya	Tidak
Ruang kerja nyaman	60%	40%
Hubungan rekan kerja harmonis	59%	41%
Fasilitas kerja memadai	59%	41%

Sutrisno (2018) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menurunkan konsentrasi dan menghambat efektivitas pegawai. Kondisi tersebut sejalan dengan data pra-survei yang masih menunjukkan ruang perbaikan.

Faktor ketiga yang turut memengaruhi kinerja adalah **kepuasan kerja**. Hasil pra-survei menunjukkan bahwa tingkat kepuasan pegawai masih berada pada angka **59%**, dengan indikator promosi menjadi aspek terendah (49%).

Tabel 4. Pra-Survei Kepuasan Kerja BKAD Kabupaten Bandung

Indikator	Ya	Tidak
Kesempatan promosi	49%	51%
Pekerjaan sesuai minat	59%	41%
Dukungan atasan	70%	30%

Robbins & Judge (2022) menegaskan bahwa ketidakpuasan kerja dapat memicu perilaku withdrawal seperti absen, datang terlambat, hingga menurunnya semangat kerja. Oleh karena itu, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja memiliki posisi penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai BKAD Kabupaten Bandung.

Melihat kondisi di atas, penelitian mengenai **pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai BKAD Kabupaten Bandung** perlu dilakukan untuk menghasilkan rekomendasi ilmiah bagi peningkatan kualitas kinerja aparatur daerah.

## 2. Metode Penelitian

Studi ini menerapkan metode survei dengan pendekatan kuantitatif agar menginvestigasi dampak dari disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan terhadap kinerja karyawan Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Bandung. Kuesioner yang digunakan memiliki skala 1 sampai 5. Semua data kemudian dianalisis menggunakan software IBM SPSS agar bisa mengetahui apakah model penelitian ini valid, konsisten, dan bisa digunakan untuk regresi.

## 2.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:125), pengujian validitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah data yang diperoleh sesuai dengan kenyataan subjek yang diteliti. Dalam studi ini, pengujian validitas dilaksanakan dengan menerapkan rumus product moment Pearson. Sebuah alat dinyatakan valid apabila memenuhi kriteria minimal yaitu ketika nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel. Apabila  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel, maka instrumen tersebut tidak dianggap valid.

## 2.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:199), uji reliabilitas dilakukan untuk memperbaiki hasil penelitian lebih valid. Uji ini dilakukan beberapa kali untuk mendapatkan data yang sama dari setiap pengukuran, sehingga memastikan konsistensi. Dalam penelitian ini, metode yang diterapkan adalah analisis reliabilitas dengan rumus Cronbach's alpha. Alat pengumpulan data dianggap reliabel jika nilai Cronbach's alpha lebih dari 0,6.

## 2.3 Analisis Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, model diuji dengan asumsi - asumsi klasik untuk hasil regresi valid dan dapat diinterpretasikan dengan tepat. Uji asumsi klasik yang dilakukan mencakup:

### 1) Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah variabel gangguan atau sisa dalam model regresi mengikuti distribusi normal. Ghazali (2018:91) menyatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah variabel gangguan atau residu dalam model regresi memiliki distribusi yang normal. Pedoman berikut digunakan untuk menentukan hasilnya:

- a. Apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka distribusi data dianggap tidak normal.
- b. Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka distribusi data dianggap normal.

### 2) Uji multikolonieritas

Uji multikolonieritas menurut Ghazali (2018:46) bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel independen dalam model regresi yang digunakan. Sebuah model regresi yang efektif seharusnya tidak menunjukkan hubungan antara variabel-variabel independennya. Untuk mendeteksi multikolonieritas dapat digunakan metode Tolerance (TOL) dan Variance Inflation Factor (VIF), dengan langkah-langkah pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Nilai  $TOL > 0,1$  atau Nilai  $VIF < 10$  dapat dikatakan tidak terjadi multikolonieritas.
- b. Nilai  $TOL < 0,1$  atau Nilai  $VIF > 10$  dapat dikatakan terjadi multikolonieritas.

### 3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2018:139), uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah ada variasi dalam nilai varians atau residu di antara pengamatan dalam model regresi. Model regresi yang ideal adalah model yang memenuhi syarat homoskedastisitas, yang berarti tidak terdapat heteroskedastisitas. Hasil dari pengujian ini dianggap signifikan jika nilai probabilitasnya kurang dari 5% pada tingkat kepercayaan.

- a. Nilai sign  $> 0,05$  artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b. Nilai sign  $< 0,05$  artinya terjadi heteroskedastisitas

## 2.4 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi ganda menurut Ghazali (2018:95) merupakan metode analisis yang dimanfaatkan untuk membangun rumus yang mengaitkan variabel dependen (Y) dengan berbagai variabel independen (X), serta untuk menghitung nilai prediksi atau estimasi. Berdasarkan Sugiyono (2018:277), rumus dasar dari regresi ganda adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

## 2.5 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien korelasi adalah teknik analisis yang digunakan untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara bersamaan. Berdasarkan pendapat (Sugiyono, 2018:228), tujuan dari metode ini adalah untuk mengukur dampak dari variabel bebas terhadap variabel terikat atau untuk menguraikan perubahan yang terjadi pada variabel terikat.

## 2.6 Pengujian Hipotesis

### 1) Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2018:88), pengujian t digunakan untuk mengetahui dampak dari setiap variabel bebas pada variabel terikat. Penentuan terkait pengujian dilakukan berdasarkan nilai signifikansi:

- Apabila nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka hipotesis alternatif diterima, yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.
- Apabila nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka hipotesis alternatif ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

### 2) Uji Simultan (Uji f)

Ghozali (2018:98) menguraikan bahwa uji F berfungsi untuk mengidentifikasi pengaruh dari seluruh variabel independen secara kolektif terhadap variabel dependen. Penentuan hasil pengujian didasarkan pada nilai signifikansi:

- Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka hipotesis alternatif diterima, yang menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara bersamaan.
- Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka hipotesis alternatif ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh signifikan secara bersamaan.

## 3. Hasil dan Diskusi

### Hasil

#### 3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas dengan variabel Kinerja Karyawan (Y), Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) disampaikan dalam gambar di bawah ini:

Tabel 5 Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,798	0,361	<0,001	Valid
	Y2	0,788	0,361	<0,001	Valid
	Y3	0,830	0,361	<0,001	Valid
	Y4	0,929	0,361	<0,001	Valid
	Y5	0,847	0,361	<0,001	Valid
	Y6	0,776	0,361	<0,001	Valid
	Y7	0,719	0,361	<0,001	Valid
	Y8	0,627	0,361	<0,001	Valid
	Y9	0,651	0,361	<0,001	Valid
	Y10	0,797	0,361	<0,001	Valid
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,864	0,361	<0,001	Valid
	X1.2	0,779	0,361	<0,001	Valid
	X1.3	0,842	0,361	<0,001	Valid
	X1.4	0,769	0,361	<0,001	Valid
	X1.5	0,852	0,361	<0,001	Valid
	X1.6	0,764	0,361	<0,001	Valid
	X1.7	0,911	0,361	<0,001	Valid
	X1.8	0,713	0,361	<0,001	Valid
	X1.9	0,712	0,361	<0,001	Valid
	X1.10	0,694	0,361	<0,001	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,760	0,361	<0,001	Valid
	X2.2	0,839	0,361	<0,001	Valid
	X2.3	0,870	0,361	<0,001	Valid
	X2.4	0,779	0,361	<0,001	Valid
	X2.5	0,677	0,361	<0,001	Valid
	X2.6	0,822	0,361	<0,001	Valid
	X2.7	0,695	0,361	<0,001	Valid
Kepuasan Kerja (X3)	X3.1	0,740	0,361	<0,001	Valid
	X3.2	0,882	0,361	<0,001	Valid
	X3.3	0,653	0,361	<0,001	Valid
	X3.4	0,879	0,361	<0,001	Valid

X3.5	0,728	0,361	<0,001	Valid
X3.6	0,745	0,361	<0,001	Valid

Berdasarkan hasil uji pada tabel 1 di atas, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan setiap indicator dalam variabel kinerja karyawan (Y), disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2) serta kepuasan kerja (X3). Nilai r hitung > dari nilai r tabel, menunjukkan bahwa semua item memenuhi syarat validitas.

Tabel 6 Reliabilitas Instrumen

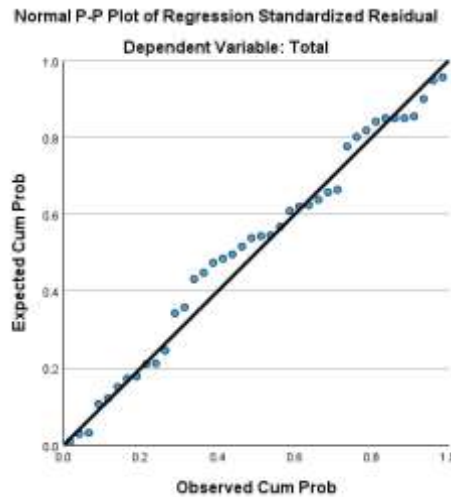
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,935	10	Reliabel
Disiplin Kerja (X1)	0,925	10	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,880	7	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0,859	6	Reliabel

Berdasarkan data dalam tabel di atas, nilai Cronbach's alpha untuk semua item dari variabel kinerja karyawan (Y), disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) semuanya lebih dari 0,6. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang diteliti memiliki tingkat konsistensi atau reliabilitas yang cukup baik.

### 3.2. Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Gambar di bawah ini menggambarkan hasil dari pengujian normalitas untuk kinerja karyawan (Y), disiplin kerja (X1), kondisi lingkungan kerja (X2), dan tingkat kepuasan kerja (X3)



Gambar 1 P-P Plot

Hasil dari uji normalitas menunjukkan bahwa penelitian memenuhi asumsi normalitas. Grafik menunjukkan bahwa data terdistribusi secara merata di sekitar garis diagonal, sehingga data dapat dianggap terdistribusi secara normal. Ini berarti model regresi memenuhi syarat normalitas.

#### 2. Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas untuk variabel kinerja karyawan (Y), disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) ditunjukkan di bawah ini.

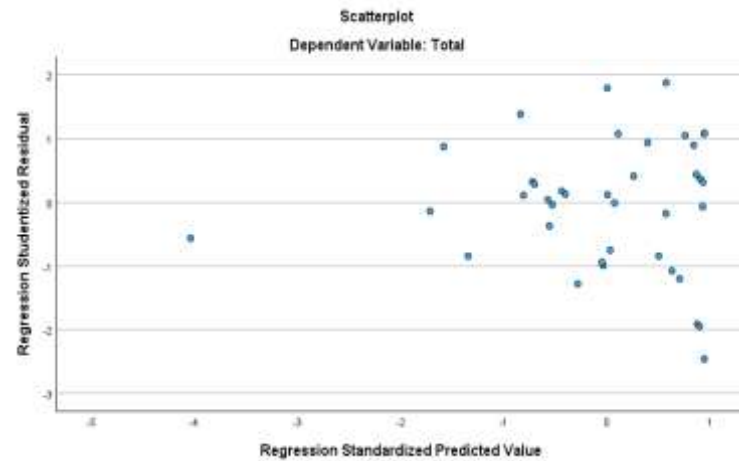
Tabel 7 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	7.321	3.198	—	2.289	0.028	—	—
Disiplin Kerja	0.728	0.129	0.813	5.654	<0.001	0.289	3.461
Lingkungan Kerja	0.087	0.203	0.076	0.429	0.670	0.191	5.230
Kepuasan Kerja	0.016	0.155	0.013	0.106	0.916	0.417	2.401

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan data di atas, nilai TOL untuk disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja masing-masing adalah 0,289, 0,191, dan 0,417. Nilai VIF untuk ketiga variabel tersebut masing-masing adalah 3,461, 5,230, dan 2,401. Tidak ada masalah multikolinearitas dalam model regresi yang diterapkan, karena semua nilai TOL > 0,1 dan nilai VIF < 10. Ini menunjukkan bahwa asumsi independensi multikolinearitas telah terpenuhi.

### 3. Uji Heteroskedastisitas



Pada diagram di atas, informasi tersebar secara merata di sekitar sumbu Y, baik di sisi atas maupun bawah nol. Ini mengindikasikan bahwa tidak ada pola khusus dalam distribusi data, yang berarti model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas. Keadaan ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan adalah andal dan memiliki kualitas yang baik.

### 3.3 Uji Regresi Linear Berganda

Dampak disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) di Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Bandung dinilai melalui penggunaan analisis regresi linier berganda.

Tabel 8 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	7.321	3.198	—	2.289	0.028	—	—
Disiplin Kerja	0.728	0.129	0.813	5.654	<0.001	0.289	3.461
Lingkungan Kerja	0.087	0.203	0.076	0.429	0.670	0.191	5.230
Kepuasan Kerja	0.016	0.155	0.013	0.106	0.916	0.417	2.401

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasar hasil analisis tersebut, kita memperoleh Persamaan untuk penelitian ini didapatkan dengan  $Y = 7,321 + 0,728 X1 + 0,087 X2 + 0,016 X3 + e$ . Konstanta ( $\alpha$ ) dalam persamaan ini memiliki nilai 7,321. Ini berarti bahwa nilai semua variabel independen, yaitu disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) bernilai 0, maka kinerja pegawai (Y) diperkirakan mencapai 7,321. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa ketiga komponen tersebut tidak berdampak pada kinerja pegawai, dengan nilai rata-rata 7,321.

### 3.4 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar pengaruh perubahan satu variabel independen terhadap perubahan semua variabel dependen dalam model regresi. Ini adalah hasilnya.

Tabel 9 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.886	0.785	0.767	2.647

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X3), Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan nilai R-squared sebesar 0,785.

Ini berarti bahwa kombinasi dari tiga variabel—disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3)—berkontribusi sebesar 78,5% terhadap variasi yang telah dianalisis. Sementara itu, 21,5% dari variasi masih berasal dari faktor lain yang tidak diteliti dalam studi ini.

### 3.5 Uji Parsial

Dampak variabel bebas terhadap variabel terikat dinilai melalui uji parsial. Berikut adalah hasil dari pernyataan ini:

Tabel 9 Hasil Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	7.321	3.198	—	2.289	0.028	—	—
Disiplin Kerja	0.728	0.129	0.813	5.654	<0.001	0.289	3.461
Lingkungan Kerja	0.087	0.203	0.076	0.429	0.670	0.191	5.230
Kepuasan Kerja	0.016	0.155	0.013	0.106	0.916	0.417	2.401

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Analisis terhadap data menghasilkan t-hitung sebesar 5,654, 0,429, dan 0,106. Sedangkan t-kritis pada tabel adalah 2,028. Berdasarkan angka-angka ini, kita dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan (Y). Namun, karena t-hitung lebih kecil dari t-tabel, pengaruh variabel lingkungan kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) tidak signifikan.

### 3.6 Uji Simultan

Pengujian simultan dilakukan untuk mengevaluasi dampak setiap variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah. Hasil dari uji F.

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
<b>Regression</b>	920.500	3	306.833	43.786	<0.001
<b>Residual</b>	252.275	36	7.008	—	—
<b>Total</b>	1172.775	39	—	—	—

a. **Dependent Variable:** Kinerja Karyawan (Y)

b. **Predictors:** (Constant), Kepuasan Kerja (X3), Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2)

Berdasarkan tabel tersebut, hasil dari uji hipotesis secara bersamaan menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 43,786 > F tabel 2,87 dan nilai Sig < 0,001 < Probabilitas 0,05 sehingga H0 dinyatakan ditolak dan Ha diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa variabel kedisiplinan bekerja (X1), Total suasana tempat kerja (X2), dan Total kepuasan kerja (X3) secara bersamaan memberikan dampak yang signifikan terhadap variabel Total. Dengan demikian, ketiga variabel independen tersebut secara kolektif memberikan kontribusi yang berarti terhadap variabel "Total".

## Diskusi

Temuan dari studi ini mengindikasikan bahwasannya disiplin dalam bekerja, suasana tempat kerja, dan tingkat rasa puas dalam bekerja, baik pada individu maupun pada kolektif, berdampak besar terhadap performa pegawai BKAD Kabupaten Bandung. Secara parsial, disiplin kerja berdampak besar terhadap kinerja, karena masih banyak pegawai yang terlambat datang atau tidak hadir, sehingga memengaruhi hasil kerja mereka. Lingkungan kerja juga memengaruhi kinerja, karena masih ada keluhan mengenai kenyamanan ruangan, fasilitas, dan keamanan, yang membuat pegawai kurang fokus dalam bekerja. Kepuasan kerja juga sangat berpengaruh, terutama karena tingkat kepuasan pegawai terhadap kesempatan naik jabatan masih rendah, yang bisa mengurangi semangat dan keberhasilan kerja mereka.

Secara simultan, ketiga faktor ini terbukti berpengaruh terhadap performa karyawan, ini menunjukkan bahwa peningkatan performa bisa diraih tidak hanya melalui satu aspek saja, tetapi juga dengan memperkuat disiplin, memperbaiki lingkungan kerja, dan meningkatkan kepuasan karyawan. Temuan dari studi ini sejalan dengan penelitian yang sudah ada sebelumnya yang menggarisbawahi bahwa disiplin, suasana kerja, dan kepuasan kerja adalah elemen penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di sektor publik.

## 4. Kesimpulan

Sejalan dengan temuan dari penelitian, dapat ditarik kesimpulan bahwa dampak dari kedisiplinan kerja, lingkungan bekerja, serta kepuasan karyawan terhadap performa Badan Keuangan dan properti Daerah Kabupaten

Bandung (BKAD) menunjukkan hasil yang beragam namun tetap sesuai dengan prinsip teori manajemen sumber daya manusia. Analisis data mengungkapkan bahwa kedisiplinan kerja memiliki dampak individu yang berarti terhadap performa karyawan. Temuan ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2017) yang mengemukakan bahwa disiplin merupakan kesiapan seseorang untuk mengikuti aturan dan standar dalam bekerja, sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal. Hasil signifikan ini menunjukkan bahwa aspek ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kepatuhan pegawai BKAD secara signifikan memberikan dampak besar terhadap perkembangan kinerja mereka. Sebaliknya, lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan, meskipun teori Robbins dan Judge (2022) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi dan efisiensi bekerja. Hasil ini menunjukkan bahwa kondisi fisik dan nonfisik di lingkungan kerja BKAD belum menjadi pendorong utama yang memengaruhi kinerja pegawai. Sama seperti itu, Kepuasan kerja juga tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, meskipun Sutrisno (2018) berpendapat bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan komitmen dan produktivitas. Temuan ini mengarah pada kesimpulan bahwa faktor-faktor seperti gaji, ikatan kerja, dan kesempatan berkembang karier belum cukup kuat memengaruhi kinerja secara sendiri-sendiri. Tetapi ketika ketiga faktor tersebut diuji bersama-sama, didapatkan bahwa perilaku disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara kolektif memberikan dampak yang berarti terhadap performa pegawai. Temuan ini sejalan dengan pandangan Sugiyono (2017) yang menjelaskan bahwa variabel bebas bisa memiliki pengaruh yang signifikan bila dianalisis menggunakan model statistik yang menyeluruh. Penelitian ini mengindikasikan bahwa sekalipun tidak semua variabel secara terpisah memiliki dampak secara individual, ketiganya tetap berperan penting dalam memengaruhi performa pegawai BKAD Kabupaten Bandung secara keseluruhan. Sesuai dengan temuan penelitian tersebut, peningkatan kedisiplinan dalam bekerja perlu dijadikan fokus utama karena memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan. Di sisi lain, memperbaiki lingkungan kerja dan meningkatkan kepuasan kerja tetap bisa menjadi strategi pendukung yang penting untuk memperkuat pengaruh keseluruhan terhadap kinerja. Penelitian selanjutnya, disarankan untuk memasukkan variabel tambahan seperti motivasi, gaya kepemimpinan, atau kompetensi pegawai agar dapat menggambarkan lebih lengkap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di instansi pemerintah daerah.

## Referensi

1. Adipura, A., & Puspitasari, K. A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Gejayan Innova). *Journal of Management Economics and Accounting*, 1(3).
2. Aditya, D., Siddiq, A. M., & Hidayat, N. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Nun Jilbab Bandung. *Jurnal Economica: Media Komunikasi ISEI Riau*, 13(1), 214–222.
3. Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: CV Nusa Media.
4. Afifah, S. N., Muttaqin, R., & Siddiq, A. M. (2024). Pengaruh Employee Engagement, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. Kimia Jaya Utama Kota Bandung. *eCo-Buss*, 7(2), 1493–1505. <https://doi.org/10.32877/eb.v8i1>
5. Fauzia, F. A., Dongoran, J., & Sundari, O. (2020). Gambaran Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Sales Force CV. Perkasa Telkomselindo Salatiga. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(2), 511–536. <https://doi.org/10.31955/mea.v4i2.397>
6. Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
7. Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
8. Hasibuan. (2021). *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
9. Hendriana, R. (2022). Budaya Kerja, Kemampuan Kerja Dan Kerjasama Tim Pengaruhnya Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
10. Huzain, H. (2021). *Pengelolaan sumber daya manusia*.
11. Kamsidik, K., & Darmadi, D. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Citra Putera Perkasa Kota Tangerang. *KINERJA: Jurnal Manajemen Organisasi dan Industri*, 4(1), 41–49.
12. Mahirah, N. H., Siddiq, A. M., & Muttaqin, R. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan di PT. Griya Nutrisi. *JURNAL ECONOMICA: Media Komunikasi ISEI Riau*, 12(2), 399–408. <https://doi.org/10.12928/jfc.v5i1.6580>
13. Makawimbang, C. J. N., Dotulong, L. O., & Uhing, Y. (2023). Kajian Kualitatif Terhadap Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan CV. Kharisma Indah Lestari Mokupa. *Jurnal EMBA*, 11(3), 1337–1346. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.51060>
14. Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
15. Mansur, M., & Marifah. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Future Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 5(2). [www.jurnal.uniyap.ac.id/index.php/future](http://www.jurnal.uniyap.ac.id/index.php/future)

16. Muin, A. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Malang: CV Literasi Nusantara Abadi.
17. Natalia, F., Idris, M., & Fitriah, W. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Subur Sedaya Maju Prabumulih. *Jurnal Ilmu Manajemen, Bisnis dan Ekonomi (JIMBE)*, 2(5), 389–396. <https://doi.org/10.59971/jimbe.v3i2>
18. Priatna, H. D. K., Susanti, R. K., & Arief, M. Y. (2025). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Sonpedia Publishing Indonesia.
19. Putri, D. A., & Agustin, S. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo (Persero) Sub Regional Head Jawa. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 13(6).
20. Putri, D. M., Muttaqin, R., & Riadi Akbar, R. (2025). Pengaruh Work Life Balance, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PrimaJaya Putra Sentosa. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 11(1), 39–49. <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i1.3029>
21. Riduwan. (2015). *Dasar-dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
22. Sari, R. P., & Lestari, N. E. P. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pusdatin Kementerian Energi Sumber Daya Mineral. *Jurnal Ekonomika dan Manajemen*, 13(1), 26. <https://doi.org/10.36080/jem.v13i1.2833>
23. Septiani, A., Siddiq, A. M., & Saputro, A. H. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Finishing PT. Papyrus Sakti Paper Mill. *Jurnal Economica: Media Komunikasi ISEI Riau*, 12(2), 392–398. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.1792>
24. Setiawan, S. B. A., & Siddiq, A. M. (2025). Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja, dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. FA Chemical. *ECo-Buss*, 8(1), 447–460. <https://doi.org/10.32877/eb.v8i1.2775>
25. Sinta, F. D., & Fadhli, K. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. ABSH Fragrance Creations. *Profit: Jurnal Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(2), 88–106. <https://doi.org/10.58192/profit.v4i2.3101>
26. Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
27. Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
28. Suherman, A., & Siska, E. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.
29. Yuzarni, R., Deltu, S. N., & Anugrah, A. (2022). Kajian Literatur: Peran Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Bisnis Jasa Makanan. *Journal of Food and Culinary*, 39–48. <https://doi.org/10.12928/jfc.v5i1.6580>