



Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Makassar

Muhammad Berqah Yusuf¹, Ahmad², Muhammad Yusuf³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar

muhammadberqah190@gmail.com, ahmad@unismuh.ac.id, muhammadyusuf@unismuh.ac.id*

Abstrak

Kinerja pegawai merupakan faktor penentu keberhasilan organisasi pemerintah dalam menjalankan fungsi pelayanan publik secara efektif dan profesional. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Makassar baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Makassar yang berjumlah 71 orang, dan seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang terdiri dari 27 butir pernyataan yang mewakili tiga variabel, yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji instrumen (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, serta uji hipotesis (uji T, uji F, dan koefisien determinasi R^2) dengan bantuan IBM SPSS Statistics 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 2,530 dan signifikansi 0,014. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan arah hubungan negatif, dengan nilai t hitung sebesar 2,036 dan signifikansi 0,046. Secara simultan, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung 4,991 dan signifikansi 0,009. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,102 menunjukkan bahwa kedua variabel bebas berkontribusi sebesar 10,2% terhadap variasi kinerja pegawai, sedangkan 89,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

1. Pendahuluan

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk memastikan bahwa pegawainya bekerja secara teratur, konsisten, dan efisien dalam rangka mencapai tujuan birokrasi dan pelayanan publik yang semakin profesional. Kinerja optimal setiap pegawai menjadi salah satu tolok ukur keberhasilan organisasi. Berbagai faktor dapat memengaruhi capaian kinerja tersebut, antara lain jenis pekerjaan yang dilakukan, kondisi tempat kerja, serta tingkat kedisiplinan individu pegawai.

Disiplin kerja merupakan upaya pegawai untuk mematuhi aturan, memanfaatkan waktu kerja secara tepat, memenuhi standar operasional, dan menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab yang diembannya. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi cenderung mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, hadir sesuai jadwal, mematuhi prosedur, serta menunjukkan kualitas dan kuantitas kerja yang lebih baik (Suriyani & Norlaila, 2024). Disiplin kerja merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang sangat menentukan karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai. Disiplin membuat pegawai melaksanakan tugas dan wewenang dengan sungguh-sungguh, tepat waktu, serta sesuai prosedur. Menurut Wau et al. (2021), disiplin kerja berarti menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta kesiapan menerima sanksi apabila melanggar ketentuan.

Di sisi lain, lingkungan kerja turut memainkan peran penting dalam membentuk produktivitas pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari sisi fisik seperti fasilitas kerja yang memadai dan kenyamanan ruang kerja, maupun dari sisi nonfisik seperti hubungan kerja yang harmonis dan dukungan pimpinan, dapat menciptakan suasana yang mendorong tercapainya produktivitas lebih tinggi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan pegawai mengalami tekanan, kurang bersemangat, dan tidak dapat bekerja secara optimal (Firjatullah et al., 2023). Sebagaimana digaribawahi oleh Nurhandayani (2022), lingkungan kerja yang baik dapat

meningkatkan kinerja, sementara lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkannya secara signifikan. Adam dan Sutarto (2025) menambahkan bahwa lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan menyediakan kondisi yang aman, nyaman, dan mendukung produktivitas.

Kinerja pegawai dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Kinerja yang baik hanya dapat dicapai apabila komponen yang mendorongnya terpenuhi, termasuk kemampuan individu, motivasi, kedisiplinan, kepemimpinan atasan, dan kondisi lingkungan kerja (Nahdiyati, 2023). Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan ketepatan prosedur merupakan dimensi utama yang menentukan tingkat kinerja seorang pegawai, dan kinerja pegawai yang tinggi sangat penting bagi organisasi karena menentukan keberhasilan tercapainya tujuan, terutama di lembaga pemerintah yang membutuhkan layanan cepat dan tepat.

Fenomena yang ditemukan melalui pengamatan langsung di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Makassar menunjukkan sejumlah permasalahan yang berkaitan dengan kedua variabel tersebut. Dari sisi disiplin, masih ditemukan pegawai yang datang tidak tepat waktu, pulang sebelum jam kerja berakhir, menunda penyelesaian tugas, serta kurang memanfaatkan jam kerja untuk kegiatan administratif dan pelayanan publik. Dari sisi lingkungan kerja, ditemukan kondisi ruang kerja yang sempit atau tidak tertata dengan baik, fasilitas yang belum merata, komunikasi antara atasan dan bawahan yang belum konsisten, serta suasana kerja yang terkadang kurang kolaboratif. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun instansi pemerintah telah memiliki aturan disiplin aparatur dan standar operasional pelayanan, penerapannya belum sepenuhnya tercermin pada kinerja pegawai.

Penelitian terdahulu umumnya hanya mengkaji disiplin kerja atau lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai, dan lebih banyak dilakukan pada organisasi swasta maupun sektor pendidikan. Penelitian yang secara bersamaan menganalisis kedua variabel tersebut pada instansi pemerintah daerah, khususnya Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Makassar, masih sangat terbatas. Kondisi inilah yang mendorong dilakukannya penelitian ini sebagai upaya untuk memberikan bukti empiris mengenai kontribusi disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan daerah.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini merumuskan tiga pertanyaan utama: (1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Makassar? (2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Makassar? (3) Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Makassar?

2. Metode Penelitian

2.1. Jenis Dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan sebab akibat antara dua variabel bebas (disiplin kerja dan lingkungan kerja) terhadap satu variabel terikat (kinerja pegawai). Pendekatan ini dipilih karena data yang dikumpulkan bersifat numerik dan dianalisis menggunakan metode statistik inferensial untuk membuktikan hipotesis yang telah dirumuskan. Desain asosiatif kausal dipandang tepat dalam konteks penelitian ini karena memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi pola hubungan yang bersifat prediktif antara variabel bebas dan variabel terikat secara sistematis dan terukur.

2.2. Lokasi, Waktu, Populasi, Dan Sampel

Penelitian dilaksanakan di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Makassar, yang beralamat di Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan. Pengumpulan data dilaksanakan pada periode Januari hingga April 2026. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada adanya permasalahan nyata terkait disiplin kerja dan kondisi lingkungan kerja yang ditemukan melalui pengamatan awal peneliti.

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Makassar yang berjumlah 71 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil dan terjangkau, seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian melalui teknik sampel jenuh (sensus), sehingga tidak ada proses seleksi atau pengecualian sampel. Penggunaan teknik sampel jenuh ini bertujuan untuk meningkatkan tingkat representasi data dan meminimalkan kesalahan sampling.

2.3. Teknik Pengumpulan Data

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur yang disebarkan langsung kepada seluruh responden. Kuesioner terdiri dari 27 butir pernyataan yang terbagi menjadi tiga bagian: 9 butir untuk variabel disiplin kerja

(X_1), 9 butir untuk variabel lingkungan kerja (X_2), dan 9 butir untuk variabel kinerja pegawai (Y). Setiap butir pernyataan diukur menggunakan skala Likert dengan lima kategori respons, yaitu Sangat Tidak Setuju (skor 1), Tidak Setuju (skor 2), Kurang Setuju (skor 3), Setuju (skor 4), dan Sangat Setuju (skor 5).

Instrumen disiplin kerja (X_1) dirancang untuk mengukur tiga indikator utama: (1) ketaatan jam kerja, yang mencakup kehadiran tepat waktu dan keberadaan di kantor selama jam kerja; (2) kepatuhan terhadap SOP dan aturan dinas, yang mencakup pemenuhan prosedur kerja, tata tertib instansi, dan penggunaan pakaian dinas; serta (3) pemanfaatan waktu kerja secara produktif, yang mencakup penghindaran penundaan tugas dan penyelesaian pekerjaan sesuai target. Instrumen lingkungan kerja (X_2) mengukur: (1) kondisi fisik ruang kerja dan ketersediaan fasilitas; (2) kualitas hubungan kerja antarpegawai; dan (3) efektivitas dukungan dan komunikasi pimpinan. Instrumen kinerja pegawai (Y) mengukur: (1) kualitas hasil kerja; (2) kuantitas pekerjaan yang diselesaikan; dan (3) ketepatan waktu penyelesaian tugas.

2.4. Metode Analisis Data

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan yang saling berkaitan. Pertama, uji instrumen yang terdiri dari uji validitas menggunakan korelasi Product Moment Pearson dengan kriteria r hitung $>$ r tabel (0,233 untuk $n = 71$ pada signifikansi 5%), serta uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha dengan nilai standar $\geq 0,60$. Kedua, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan kriteria nilai Asymp. Sig. $>$ 0,05, uji multikolinearitas melalui pemeriksaan nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance (VIF $<$ 10 dan Tolerance $>$ 0,10), serta uji heteroskedastisitas melalui analisis grafik Scatterplot. Ketiga, analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama, dengan model persamaan: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. Keempat, pengujian hipotesis melalui uji T (parsial) untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas, uji F (simultan) untuk menguji pengaruh kedua variabel bebas secara bersama-sama, serta koefisien determinasi R^2 untuk mengukur persentase kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Seluruh analisis statistik dilakukan dengan bantuan IBM SPSS Statistics 27.

3. Hasil dan Pembahasan

Rangkaian hasil penelitian berdasarkan urutan/susunan logis untuk membentuk sebuah cerita. Isinya menunjukkan fakta/data. Dapat menggunakan Tabel dan Angka tetapi tidak menguraikan secara berulang terhadap data yang sama dalam gambar, tabel dan teks. Untuk lebih memperjelas uraian, dapat menggunakan sub judul.

Pembahasan adalah penjelasan dasar, hubungan dan generalisasi yang ditunjukkan oleh hasil. Uraian menjawab pertanyaan penelitian. Jika ada hasil yang meragukan maka tampilkan secara objektif.

3.1. Karakteristik Responden

Berdasarkan data yang dikumpulkan dari 71 responden, diketahui bahwa dari segi jenis kelamin, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 43 orang (60,6%), sementara perempuan sebanyak 28 orang (39,4%). Kondisi ini mencerminkan dominasi pegawai laki-laki pada instansi tersebut, yang kemungkinan berkaitan dengan karakteristik pekerjaan di bidang kepemudaan dan keolahragaan yang secara historis lebih banyak melibatkan tenaga kerja laki-laki.

Dari segi usia, responden terbanyak berada pada kelompok usia 31–40 tahun, yang merupakan usia produktif dengan tingkat pengalaman kerja yang cukup. Berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki gelar S1 sebanyak 58 orang (81,7%), diikuti S2 sebanyak 10 orang (14,1%), dan SMA sebanyak 3 orang (4,2%). Tingginya proporsi pegawai berpendidikan S1 dan S2 menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki latar belakang pendidikan yang relevan dan memadai untuk mendukung kinerja profesional di instansi pemerintahan. Kondisi ini juga mengindikasikan bahwa pegawai secara umum memiliki kapasitas intelektual yang cukup untuk memahami dan mematuhi aturan disiplin serta beradaptasi dengan kondisi lingkungan kerja yang ada.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki (43 orang)	60,6%
	Perempuan (28 orang)	39,4%
Pendidikan	SMA (3 orang)	4,2%
	S1 (58 orang)	81,7%
	S2 (10 orang)	14,1%

Sumber: Data primer yang diolah, 2026

3.2. Analisis Deskriptif Variabel

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Makassar berada pada kategori tinggi. Hal ini terlihat dari dominasi jawaban responden yang berada pada kategori setuju (S) dan sangat setuju (SS) pada hampir seluruh pernyataan yang berkaitan dengan kehadiran tepat waktu, kepatuhan terhadap SOP, penggunaan pakaian dinas, pemanfaatan waktu kerja secara produktif, dan penyelesaian tugas sesuai target. Secara keseluruhan, 75,5% responden menjawab setuju dan sangat setuju pada pernyataan disiplin kerja, sementara 22,4% menyatakan kurang setuju dan hanya 1,1% menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju.

Untuk variabel lingkungan kerja, responden cenderung memberikan penilaian positif terhadap aspek hubungan antarpegawai, dukungan pimpinan, dan ketersediaan fasilitas kerja dasar. Namun demikian, terdapat sebagian responden yang menyatakan kurang setuju terkait kondisi fisik ruang kerja seperti kebersihan, kerapian, dan pencahayaan. Sebanyak 29,1% responden memilih kategori kurang setuju pada pernyataan lingkungan kerja, yang lebih tinggi dibandingkan variabel disiplin kerja. Ini mengindikasikan bahwa kondisi fisik lingkungan kerja masih menjadi titik lemah yang perlu mendapatkan perhatian manajemen.

Adapun hasil penilaian terhadap variabel kinerja pegawai menunjukkan bahwa secara umum kinerja berada pada kategori cukup baik hingga baik, namun dengan sebaran jawaban yang lebih beragam dibandingkan dua variabel lainnya. Proporsi jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju pada variabel kinerja (18,5%) jauh lebih tinggi dibandingkan pada variabel disiplin kerja (1,1%) dan lingkungan kerja (1,5%), mengindikasikan adanya inkonsistensi dalam pencapaian kinerja di antara pegawai. Sebagian pegawai masih mengalami kesulitan dalam memenuhi target kuantitas kerja dan ketepatan waktu penyelesaian tugas secara konsisten.

Tabel 2. Rekapitulasi Jawaban Responden

Variabel	SS (%)	S (%)	KS (%)	TS (%)	STS (%)
Disiplin Kerja (X ₁)	18,6	56,9	22,4	0,9	0,2
Lingkungan Kerja (X ₂)	14,1	55,3	29,1	1,1	0,4
Kinerja Pegawai (Y)	11,1	41,9	28,5	14,7	3,8

Sumber: Data primer yang diolah, 2026

3.3. Uji Validitas Dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Product Moment Pearson dengan nilai r tabel sebesar 0,233 (n = 71, signifikansi 5%). Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh 27 butir pernyataan pada ketiga variabel dinyatakan valid, karena nilai r hitung masing-masing item lebih besar dari nilai r tabel. Nilai r hitung pada variabel disiplin kerja berkisar antara 0,547 hingga 0,763, variabel lingkungan kerja berkisar antara 0,576 hingga 0,783, dan variabel kinerja pegawai berkisar antara 0,492 hingga 0,703. Rentang nilai r hitung yang cukup jauh di atas nilai r tabel (0,233) pada seluruh item menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat validitas yang memadai untuk mengukur konstruk yang dimaksud.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X ₁)	X1.1–X1.9	0,547–0,763	0,233	Valid
2	Lingkungan Kerja (X ₂)	X2.1–X2.9	0,576–0,783	0,233	Valid
3	Kinerja Pegawai (Y)	Y.1–Y.9	0,492–0,703	0,233	Valid

Sumber: Output IBM SPSS Statistics 27, 2026

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha dengan nilai standar reliabilitas sebesar 0,60. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel dinyatakan reliabel dengan nilai yang cukup memuaskan. Nilai Cronbach's Alpha untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,854 (kategori sangat reliabel), lingkungan kerja sebesar 0,829 (kategori sangat reliabel), dan kinerja pegawai sebesar 0,770 (kategori reliabel). Ketiga nilai tersebut jauh melampaui batas minimum 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang baik dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X ₁)	0,854	0,60	Reliabel

2	Lingkungan Kerja (X ₂)	0,829	0,60	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	0,770	0,60	Reliabel

Sumber: Output IBM SPSS Statistics 27, 2026

3.4. Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka data dalam penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas. Terpenuhinya asumsi normalitas ini merupakan syarat penting agar model regresi linear berganda yang digunakan dapat menghasilkan estimasi parameter yang bersifat Best Linear Unbiased Estimator (BLUE).

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

Keterangan	Unstandardized Residual
N	71
Mean	0,000000
Std. Deviation	5,35711443
Test Statistic	0,093
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber: Output IBM SPSS Statistics 27, 2026

Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai Tolerance untuk variabel disiplin kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) masing-masing sebesar 0,997 (> 0,10), sementara nilai VIF keduanya sebesar 1,003 (< 10). Dengan demikian, tidak terdapat gejala multikolinearitas di antara variabel bebas dalam model penelitian ini. Hubungan yang hampir sempurna antara dua variabel bebas merupakan masalah serius dalam regresi berganda karena dapat mengakibatkan estimasi koefisien yang tidak stabil, sehingga terpenuhinya asumsi ini memberikan keyakinan bahwa koefisien regresi yang diestimasi dapat diandalkan.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Disiplin Kerja (X ₁)	0,997	1,003
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,997	1,003

Sumber: Output IBM SPSS Statistics 27, 2026

Hasil uji heteroskedastisitas melalui grafik Scatterplot menunjukkan titik-titik data tersebar secara acak di sekitar sumbu horizontal (garis 0) tanpa membentuk pola tertentu yang sistematis, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari gejala heteroskedastisitas dan memenuhi asumsi homoskedastisitas. Terpenuhinya ketiga asumsi klasik ini memastikan bahwa model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini sah dan dapat digunakan untuk menginterpretasikan hubungan antarvariabel dengan lebih tepercaya.

3.5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) secara bersama-sama. Hasil analisis disajikan pada tabel berikut.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	27,706	7,919	-	3,499	<0,001
Disiplin Kerja (X ₁)	0,386	0,153	0,287	2,530	0,014
Lingkungan Kerja (X ₂)	-0,339	0,166	-0,231	-2,036	0,046

Sumber: Output IBM SPSS Statistics 27, 2026

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, persamaan regresi linear berganda yang terbentuk adalah:

$$Y = 27,706 + 0,386 X_1 + (-0,339) X_2 + e$$

Interpretasi persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut. Nilai konstanta sebesar 27,706 mengindikasikan bahwa apabila kedua variabel bebas bernilai tetap (nol), maka kinerja pegawai akan memiliki nilai sebesar 27,706. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,386 bernilai positif, artinya setiap peningkatan satu satuan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,386 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Koefisien regresi

lingkungan kerja sebesar -0,339 bernilai negatif, yang menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan lingkungan kerja justru diikuti penurunan kinerja pegawai sebesar 0,339 satuan dalam model ini. Hal ini mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja yang ada belum mampu menjadi stimulus positif bagi peningkatan kinerja pegawai.

3.6. Pengujian Hipotesis

3.6.1. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
1	0,358	0,128	0,102	5,435

Sumber: Output IBM SPSS Statistics 27, 2026

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R sebesar 0,358 yang mengindikasikan adanya korelasi positif antara kedua variabel bebas dengan variabel terikat. Nilai R Square sebesar 0,128 dan Adjusted R² sebesar 0,102. Nilai Adjusted R² digunakan sebagai ukuran yang lebih tepat karena telah disesuaikan dengan jumlah variabel dalam model. Hal ini berarti disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 10,2% variasi kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Makassar. Selebihnya, sebesar 89,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini, seperti motivasi kerja, kompensasi, kepemimpinan, maupun kompetensi pegawai. Nilai R² yang relatif kecil ini merupakan hal yang wajar dalam penelitian perilaku organisasi, mengingat kinerja pegawai merupakan konstruk yang kompleks dan dipengaruhi oleh banyak dimensi sekaligus.

3.6.2. Uji T (Parsial)

Tabel 9. Hasil Uji T (Parsial)

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	2,530	1,996	0,014	Signifikan (+)
Lingkungan Kerja (X ₂)	2,036	1,995	0,046	Signifikan (-)

Sumber: Output IBM SPSS Statistics 27, 2026

Berdasarkan hasil uji T, variabel disiplin kerja (X₁) memperoleh nilai t hitung sebesar 2,530 dengan signifikansi 0,014. Karena nilai t hitung (2,530) > t tabel (1,996) dan nilai sig. (0,014) < 0,05, maka hipotesis pertama (H₁) diterima: disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja pegawai, semakin meningkat pula kinerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Variabel lingkungan kerja (X₂) memperoleh nilai t hitung sebesar 2,036 dengan signifikansi 0,046. Karena nilai t hitung (2,036) > t tabel (1,995) dan nilai sig. (0,046) < 0,05, maka hipotesis kedua (H₂) diterima: lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, namun dengan arah hubungan yang negatif. Kondisi ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Makassar, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, belum sepenuhnya mampu mendukung peningkatan kinerja pegawai. Penataan fasilitas yang belum optimal serta dinamika hubungan sosial yang belum sepenuhnya kondusif diduga menjadi faktor yang menyebabkan arah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja bersifat negatif.

3.6.3. Uji F (Simultan)

Tabel 10. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	294,924	2	147,462	4,991	0,009
Residual	2008,907	68	29,543	-	-
Total	2303,831	70	-	-	-

Sumber: Output IBM SPSS Statistics 27, 2026

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 4,991 dengan nilai signifikansi 0,009. Karena F hitung (4,991) > F tabel (3,13) dan nilai sig. (0,009) < 0,05, maka hipotesis ketiga (H₃) diterima: secara simultan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Makassar. Model regresi yang terbentuk dinyatakan layak (fit) digunakan untuk menjelaskan variasi kinerja pegawai.

3.7. Pembahasan

3.7.1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Makassar (t hitung = 2,530; sig. = 0,014). Temuan ini mengandung makna bahwa peningkatan kedisiplinan pegawai, yang tercermin melalui ketaatan pada jam kerja, kepatuhan terhadap SOP, serta pemanfaatan waktu kerja secara produktif, akan memberikan dampak nyata pada peningkatan kinerja pegawai. Pegawai yang disiplin cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, meminimalkan kesalahan kerja, serta menjaga kualitas pelayanan kepada masyarakat secara konsisten.

Hasil deskriptif penelitian mengonfirmasi bahwa tingkat disiplin kerja pegawai secara umum berada pada kategori tinggi. Sebagian besar responden menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan mengenai kehadiran tepat waktu, kepatuhan terhadap aturan dinas, penggunaan waktu kerja secara produktif, serta penyelesaian pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan. Kondisi ini menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja di lingkungan Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Makassar telah berjalan dengan cukup baik dan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dari sisi teoritis, temuan ini selaras dengan pandangan bahwa disiplin merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang sangat menentukan, karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai. Disiplin kerja memfasilitasi terselenggaranya aktivitas organisasi yang teratur, terarah, dan bebas dari gangguan perilaku lalai, sehingga output kerja yang dihasilkan dapat memenuhi standar kualitas dan kuantitas yang diharapkan. Disiplin juga berfungsi sebagai mekanisme pengendalian agar pegawai bertindak sesuai dengan tujuan organisasi, dan bagi pegawai itu sendiri, disiplin merupakan bentuk profesionalisme dan komitmen terhadap pekerjaan mereka.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Arifin & Sasana (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana pegawai dengan tingkat disiplin tinggi akan mematuhi peraturan dan bekerja dengan penuh tanggung jawab sehingga mampu meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Sejalan pula dengan temuan Pujilestari (2023) yang menegaskan bahwa disiplin kerja yang diterapkan secara konsisten melalui fungsi pengendalian, pembinaan sikap kerja, dan perlindungan organisasi akan mendorong pegawai bekerja lebih efektif dan efisien. Penelitian Nahdiyati (2023) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tabalong juga menemukan pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Namun, temuan ini berbeda dengan hasil penelitian Nurafni et al. (2024) dan Sarjono et al. (2025) yang tidak menemukan pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Perbedaan ini kemungkinan disebabkan oleh perbedaan karakteristik instansi, budaya organisasi, serta variabel kontrol yang digunakan dalam masing-masing penelitian.

3.7.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Makassar (t hitung = 2,036; sig. = 0,046), namun dengan arah hubungan yang negatif (koefisien = -0,339). Temuan ini mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja yang ada saat ini, baik dari aspek fisik seperti tata ruang dan fasilitas, maupun dari aspek nonfisik seperti pola komunikasi dan hubungan antarpegawai, belum mampu memberikan stimulus positif yang mendorong peningkatan kinerja. Justru, kondisi lingkungan kerja yang ada berpotensi menciptakan tekanan atau ketidaknyamanan yang pada akhirnya berdampak pada penurunan produktivitas pegawai.

Analisis deskriptif menunjukkan bahwa penilaian responden terhadap kondisi fisik lingkungan kerja seperti kebersihan, kerapian ruang, serta kecukupan pencahayaan dan sirkulasi udara masih berada pada kategori yang relatif lebih rendah dibandingkan aspek nonfisik. Proporsi jawaban "kurang setuju" pada variabel lingkungan kerja (29,1%) jauh lebih tinggi dibandingkan variabel disiplin kerja (22,4%), yang mengindikasikan bahwa penataan lingkungan fisik tempat kerja perlu menjadi prioritas perbaikan bagi manajemen Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Makassar agar dapat mendukung produktivitas pegawai secara optimal.

Arah negatif pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dalam konteks penelitian ini dapat dijelaskan melalui beberapa mekanisme. Pertama, kondisi fisik ruang kerja yang kurang memadai, seperti ruangan yang sempit, penerangan yang tidak optimal, dan sirkulasi udara yang buruk, dapat menyebabkan ketidaknyamanan fisik yang secara langsung mengurangi konsentrasi dan produktivitas pegawai. Kedua, meskipun responden memberikan penilaian positif pada aspek hubungan antarpegawai, adanya sebagian pegawai yang merasa komunikasi dengan atasan belum berjalan efektif dapat menciptakan ambiguitas peran dan tekanan kerja yang kontraproduktif. Ketiga, fasilitas kerja yang belum merata dapat menimbulkan kesenjangan di antara pegawai yang berpotensi memengaruhi motivasi dan semangat kerja secara negatif.

Temuan arah negatif ini sejalan dengan kajian Ratih Wahyuni et al. (2025) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kurang kondusif baik dari aspek fisik maupun sosial dapat menurunkan kenyamanan, meningkatkan tekanan kerja, dan berdampak negatif terhadap produktivitas. Secara umum, temuan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai juga didukung oleh penelitian Sriwahyuni et al. (2025), Habibah & Rukmana (2025), serta Firmansyah & Pasaribu (2023) yang menegaskan pentingnya kualitas lingkungan kerja secara menyeluruh dalam mendukung semangat dan produktivitas kerja pegawai. Firjatullah et al. (2023) juga menekankan bahwa lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan karyawan mengalami tekanan, kurang bersemangat, dan tidak dapat bekerja secara optimal.

3.7.3. Pengaruh Simultan Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Secara simultan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Makassar (F hitung = 4,991; sig. = 0,009). Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi yang nyata terhadap variasi kinerja pegawai, meskipun besaran kontribusinya (Adjusted R² = 10,2%) masih tergolong rendah. Kondisi ini mengindikasikan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai di instansi ini, seperti motivasi kerja, kompensasi, kepemimpinan, pengembangan kompetensi, maupun faktor budaya organisasi.

Nilai R² yang relatif kecil tersebut bukan berarti model tidak bermakna, melainkan menunjukkan bahwa kinerja pegawai merupakan konstruk yang kompleks dan dipengaruhi oleh banyak faktor sekaligus. Hasil penelitian Adam & Sutarto (2025) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bogor menunjukkan bahwa disiplin dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yang sejalan dengan temuan dalam penelitian ini. Demikian pula penelitian Nurul Fikri et al. (2025) dan Sriwahyuni et al. (2025) mengonfirmasi bahwa kombinasi faktor-faktor kontekstual seperti lingkungan kerja bersama dengan faktor individu seperti disiplin memberikan kontribusi signifikan terhadap pembentukan kinerja pegawai.

Temuan ini menggarisbawahi pentingnya bagi pimpinan Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Makassar untuk tidak hanya berfokus pada penegakan disiplin dan perbaikan lingkungan kerja, tetapi juga memperhatikan faktor-faktor lain yang turut membentuk kinerja pegawai secara keseluruhan. Pendekatan holistik dalam manajemen sumber daya manusia yang mengintegrasikan aspek disiplin, lingkungan kerja, motivasi, dan pengembangan kompetensi secara bersamaan akan lebih efektif dalam mendorong peningkatan kinerja yang berkelanjutan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, penelitian ini menghasilkan tiga kesimpulan utama. Pertama, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Makassar (t hitung = 2,530; sig. = 0,014), yang berarti semakin baik disiplin kerja pegawai maka semakin meningkat pula kinerjanya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan disiplin yang konsisten melalui ketaatan jam kerja, kepatuhan terhadap prosedur, dan pemanfaatan waktu kerja secara produktif merupakan prediktor positif yang bermakna bagi peningkatan kinerja. Kedua, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan arah hubungan negatif (t hitung = 2,036; sig. = 0,046), mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja yang ada saat ini belum mampu mendukung bahkan cenderung menghambat peningkatan kinerja. Aspek-aspek fisik seperti penataan ruang kerja, ketersediaan fasilitas, kebersihan, dan kecukupan pencahayaan masih perlu mendapatkan perhatian serius karena kondisi yang belum memadai tersebut berpotensi menciptakan tekanan dan ketidaknyamanan kerja. Perbaikan menyeluruh terhadap aspek fisik dan nonfisik lingkungan kerja menjadi kebutuhan yang mendesak untuk mengubah arah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja menjadi positif. Ketiga, secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (F hitung = 4,991; sig. = 0,009), meskipun kontribusinya sebesar 10,2% menunjukkan bahwa masih banyak faktor lain di luar kedua variabel ini yang turut memengaruhi kinerja. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya instansi untuk mempertahankan dan memperkuat sistem penegakan disiplin melalui pemberian penghargaan bagi pegawai yang taat dan konsekuensi yang jelas bagi pelanggar aturan. Selain itu, pimpinan perlu memprioritaskan evaluasi dan perbaikan kondisi lingkungan kerja, mulai dari penataan ruang, pemenuhan fasilitas, hingga penguatan komunikasi dan kolaborasi antarpegawai. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau kompetensi pegawai, serta memperluas cakupan sampel pada instansi pemerintah daerah yang berbeda untuk memperoleh generalisasi temuan yang lebih kuat.

Reference

Adam, J., & Sutarto, B. (2025). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bogor. *Jurnal Menara: Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(1), 18–36.

- Arifin, M. Z., & Sasana, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6).
- Firjatullah, J., Wiradendi Wolor, C., & Marsofiyadi. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1).
- Firmansyah, A., & Lidya Delimah Pasaribu, V. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Rumpin, Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah Ilmu Sekretari/Administrasi Perkantoran*, 10(2).
- Habibah, J., & Rukmana, I. J. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta. *JISM Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 5(3), 584–594.
- Nahdiyati. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Tabalong. *Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong*.
- Nurafni, Hamzah, M. N., Muspa, & Rukman Pala. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Tenaga Kependidikan Fakultas Keperawatan Universitas Hasanuddin). *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Terapan*, 2(1).
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Smartindo*, 1(2).
- Nurul Fikri, M., Kevin, J., Johan Mofu, C., Andiana Damayanti, T., Muksin, A., & Kuswanti. (2025). Faktor Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(3).
- Pujilestari, W. M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Bidang Perumahan Provinsi Jambi. *Science of Management and Students Research Journal (SMS)*, 4(2), 70.
- Ratih Wahyuni, S., Sarifuddin, & Rantesalu, A. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Pelopor Manajemen Indonesia (JPMI)*, 4(1), 44–55.
- Sarjono, A. P., Handayani, S., & Setiawan, B. (2025). Dampak Disiplin Kerja, Work Life Balance, Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Manajemen*, 8(1), 41–53.
- Sriwahyuni, A., S, S., & Syahnur, M. H. (2025). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor DPRD Provinsi Sulawesi Selatan. *Center of Economic Student Journal*, 8(4).
- Suriyani, E., & Norlaila. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Tabalong. *JAPB: Jurnal Administrasi Publik & Administrasi Bisnis*, 7(2).
- Wau, J., Waoma, S., & Fau, F. T. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilm*