

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor

Azmul Hadi Chandra¹, Muhamad Azis Firdaus², Geny Syahdiany³

¹ Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Ibn Khaldun Bogor, Jawa Barat, Indonesia

Article Info

Article history:

Received Juni 28, 2026

Revised Juni 28, 2026

Accepted Juni 28, 2026

Kata Kunci:

Lingkungan Kerja,
Disiplin Kerja,
Kinerja Karyawan,
Sumber Daya Manusia,

Keywords:

Work Environment,
Work Discipline,
Employee Performance,
Human Resources
Management,

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, serta pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor dengan menggunakan teknik sampel jenuh (sensus), sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), sedangkan variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan, variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor.

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of the Work Environment on Employee Performance, the influence of Work Discipline on Employee Performance, and the simultaneous influence of the Work Environment and Work Discipline on Employee Performance at Perumda Tirta Pakuan, Bogor City. The population in this study was all employees of Perumda Tirta Pakuan, Bogor City, using a saturated sampling technique (census), so that the entire population served as the research sample. The analytical methods used were multiple linear regression, t-test, and F-test. The results showed that partially, the Work Environment variable (X1) had no significant effect on Employee Performance (Y), while the Work Discipline variable (X2) had a positive and significant effect on Employee Performance. Simultaneously, the Work Environment and Work Discipline variables had a significant effect on Employee Performance at Perumda Tirta Pakuan, Bogor City.

This is an open access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license



Corresponding Author:

Azmul Hadi Chandra
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Ibn Khaldun Bogor
Jawa barat, Indonesia
Email: azmulhadi1106@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memiliki kontribusi yang tinggi baik secara individu maupun kelompok, dan Sumber Daya Manusia (SDM) harus ada di dalam suatu organisasi karena mereka dapat memberikan aset terpenting untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi perlu memiliki sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan kuantitas yang memadai untuk mencapai tujuan mereka, karena Sumber Daya Manusia (SDM) berfungsi sebagai perencana dan pelaksana [1]. Tenaga kerja manusia memainkan peran penting dalam suatu organisasi. Mereka berfungsi sebagai perencana dan penentu tujuan organisasi. Apapun teknologi yang dimiliki organisasi, tidak akan berguna jika tidak digerakkan oleh manusia. Untuk memaksimalkan kinerja, seorang karyawan harus memiliki kemampuan dan keterampilan [2].

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu, maka Pengertian dari kinerja adalah merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan untuk mencapai target kerja. Kinerja pegawai merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Proses pencapaian kinerja pegawai tidak lepas dari bagaimana tempat lingkungan kerjanya [3].

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugastugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain. Lingkungan kerja dalam organisasi mempunyai pengaruh penting untuk kelancaran produksi dengan lingkungan yang sesuai, sehingga mampu memuaskan karyawan dalam melaksanakan kegiatan, tapi juga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dan kepuasan kerja karyawan [4]. Bentuk kepuasan kerja pegawai akan terlihat dari sikap positif atau negatif dalam diri pegawai. Kepuasan kerja pegawai bersifat dinamis, artinya dapat berubah sewaktu-waktu. Pada suatu waktu pegawai bisa saja mengalami ketidakpuasan, namun setelah adanya perbaikan oleh manajemen organisasi, pegawai akan dapat menjadi puas. Oleh karena itu, organisasi di tuntut untuk selalu mampu berinovasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi organisasi.

Disiplin menunjukan suatu sikap hormat yang ada pada diri seorang karyawan terhadap peraturan dan ketetapan yang ada didalam perusahaan. menurut Wau & Waoma (2021) bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. penerapan disiplin kerja bermanfaat dalam mendidik para karyawan untuk mematuhi dan menaati peraturan, maupun kebijakan yang ada diperusahaan. Sehingga disiplin kerja sangat penting untuk ditegakan dalam Perusahaan [5]

Meskipun hubungan antara lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan telah banyak diteliti, penelitian yang mengkaji kedua variabel tersebut secara bersamaan pada Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki kebaruan dengan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor sebagai dasar penyusunan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, menekankan pengukuran variabel penelitian dalam bentuk numerik dan menganalisisnya menggunakan metode statistik. Metode penelitian yang digunakan adalah asosiatif, bertujuan untuk mengidentifikasi atau mengeksplorasi hubungan antara

variabel independen dan variabel dependen. Data diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden melalui formulir g, dan diolah menggunakan SPSS V 31, memastikan data terukur dan objektif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini bersifat purposive. Penelitian ini menggunakan uji instrumen yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis yaitu uji-t dan koefisien penentuan (R^2) dengan bantuan program SPSS 31.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Validitas dan Reabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur validitas kuesioner. Menurut [10] Kuesioner dianggap valid jika pertanyaan secara akurat mengungkapkan apa yang diukurnya. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan rumus Pearson Product Moment. Perhitungan pengujian menunjukkan bahwa nilai $r > 0,263$ valid (Sugiyono, 2007). Hasil pemrosesan data utama ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Uji Validitas

Tidak. Barang	Variabel	Tabel r	Keterangan
1 – 10	Lingkungan Kerja (X1)	0,263	Berlaku
1 – 8	Disiplin Kerja (X2)	0,263	Berlaku
1 – 14	Kinerja Karyawan (Y)	0,263	Berlaku

Sumber: Data yang diproses (2026)

Berdasarkan tabel di atas, variabel Lingkungan kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan dinyatakan telah terbukti valid dengan korelasi tabel r ($n = 56$) 0,263.

Tabel 2. Uji Reabilitas

Variabel	Alfa	Koefisien a	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,826	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,760	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,669	0,60	Reliabel

Sumber: Data yang diproses (2026)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai koefisien alfa lebih besar dari 0,6 sehingga semua item dinyatakan dapat diandalkan dan dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

3.2 Test Asumsi Klasik

3.2.1 Tes Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Sts. Deviation	4,33848541
Most Extreme Differences	Absolute	,148
	Postive	,148

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardize d Residual
Negative	-,081
Test Statistic	,148
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c	,200

Sumber: Data yang diproses (2026)

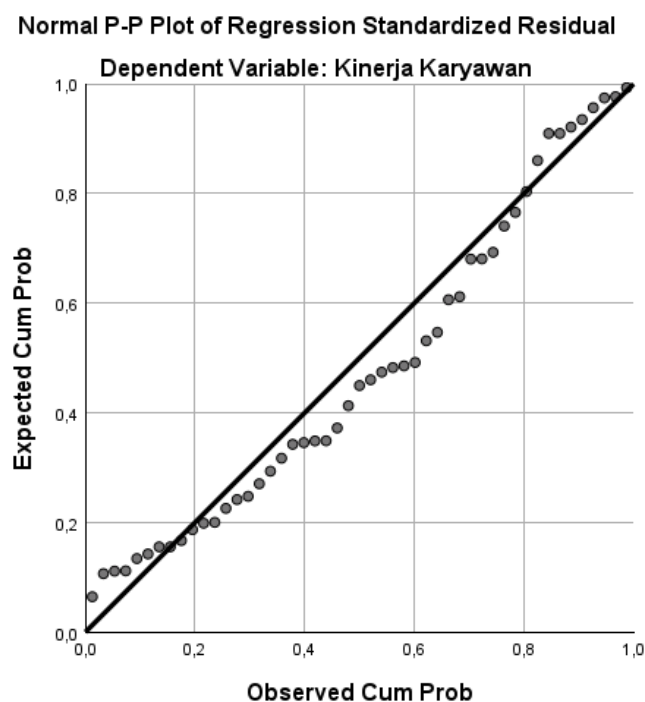
Menurut tabel di atas, hasil Asymp. Uji Sig (2 berkorir) adalah $0,05 > 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data tersebut didistribusikan secara normal.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a				Collinearity/Statistic	
		Undstandardiz ed Coefficients	Std.. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
Model		B					Tolerance VIP
1.	(Constant)	12,0 96	3,431		3,526	,001	
	LINGKUNGAN KERJA	,149	,116	,146	1,286	,204	,507 1,974
	DISIPLIN KERJA	1080	,176	,698	6,134	,000	,507 1,974

Sumber: Data yang diproses (2026)

Berdasarkan hasil uji Multikolinearitas, menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja memperoleh nilai toleransi 0,507 ($>0,10$), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel independen dan dependen dalam model regresi penelitian dan tidak ada masalah.



Gambar 1. Grafik P-PLOTS

Pada gambar di atas menunjukkan bahwa pola penyebaran di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Artinya dapat ditarik kesimpulan bahwa data berdistribusi normal.

3.3 Test Regresi Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Beranda

<i>Coefficients</i>					
<i>Model</i>	<i>Undstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1. <i>(Constant)</i>	12,096	3,431		3,526	,001
LINGKUNGAN KERJA	,149	,116	,146	1,286	,204
DISIPLIN KERJA	1080	,176	,698	6,134	<,000

Sumber: Data yang diproses (2026)

Berdasarkan hasil analisis regresi yang disajikan pada Tabel 28, diperoleh persamaan sebagai berikut: $Y = 12,096 + 0,149 (X_1) + 1,080 (X_2)$. Berdasarkan nilai koefisien regresi, Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai signifikansi $0,204 > 0,05$, sehingga Lingkungan Kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Selanjutnya, berdasarkan nilai koefisien regresi, Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3.4 Pengujian Hipotesis dengan Uji T (Parsial)

Uji-t digunakan untuk menentukan pengaruh signifikan antara variabel independen dan dependen.

Tabel 6 Hasil Uji T

<i>Tid</i>	<i>Variabel</i>	<i>Hitungan t</i>	<i>Signifikan</i>	<i>Ket.</i>
1.	<i>Lingkungan Kerja (X1)</i>	6,067	0,000	Signifikan
2.	<i>Disiplin Kerja (X2)</i>	9,828	0,000	Signifikan

Sumber: Data yang diproses (2026)

Berdasarkan Tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa:

- Menguji hipotesis pertama (H1) Variabel Lingkungan Kerja (X1) memperoleh nilai t hitung sebesar 6,067 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, H1 diterima.
- Menguji hipotesis kedua (H2) Variabel Disiplin Kerja (X2) memperoleh nilai t hitung sebesar 9,828 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, H2 diterima.

3.5 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7 Nilai Penentuan (R ²)									
<i>Model Summary</i>									
<i>Change Statistics</i>									
	<i>R</i>	<i>Adjusted R</i>	<i>Std. Error</i>	<i>R</i>				<i>Sig. F</i>	
<i>Model</i>	<i>Square</i>	<i>Change</i>	<i>Of the</i>	<i>square</i>	<i>F</i>	<i>df</i>	<i>Change</i>	<i>Change</i>	<i>e</i>
<i>1</i>	<i>R</i>	<i>e</i>	<i>Square</i>	<i>Estimate</i>	<i>Change</i>	<i>Change</i>	<i>1</i>	<i>df2</i>	<i>e</i>
1	,808	,652	,639	4,41959	,652	49,702	2	53	<,000

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa adanya pengaruh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,652 atau 65,2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan mampu menjelaskan variasi perubahan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 65,2% sedangkan sisanya 34,8% dipengaruhi faktor lain.

3.6 Uji Simultan (Uji F)

Tabel 8. Hasil Test Uji F						
<i>ANOVA</i>						
<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	1941,622	2	970,811	49,702	<,000 ^b
	Residual	1035,235	53	19,533		
	Total	2976,857	55			

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hasil perhitungan uji simultan diperoleh nilai F hitung sebesar 49,702 > F tabel 3,17 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H₀ ditolak, dimana variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor.

3.7 Pembahasan

3.7.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial pada variabel Lingkungan Kerja (X1), diperoleh nilai t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu 1,286 < 2,006 dengan nilai signifikansi 0,204 > 0,05. Dengan demikian, H₀ diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor.

Temuan dalam penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [9] dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Babelan” yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut, lingkungan kerja yang bersih, nyaman, dan tertata rapi mampu meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

3.7.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial pada variabel Disiplin kerja (X2), diperoleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu 6,134 > 2,006 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan

demikian, H02 ditolak dan H12 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [7] dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bapelkes Provinsi Lampung”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.7.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karywan Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai F hitung sebesar $49,702 > F$ tabel sebesar 3,17, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor.

Temuan dalam penelitian ini selaras dengan studi yang dilaksanakan oleh [8] dalam penelitian “Pengaruh Lingkungan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kiyokuni Indonesia” yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil analisis penelitian ini, terkait pengaruh antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Tirta Pakuan kota Bogor maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel Lingkungan Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perumda Tirta Pakuan kota Bogor
2. Variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh dan signifikan Kinerja Karyawan (Y) pada Perumda Tirta Pakuan kota Bogor
3. Variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada Perumda Tirta Pakuan Kota Bogor.

REFERENSI

- [1] Amelia, A., Ardani Manurung, K., & Daffa Baihaqi Purnomo, M. (n.d.). *Mimbar Kampius: Jurnal Pendidikan dan Agama Islam Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi*. <https://doi.org/10.17467/mk.v21i2.935>
- [2] Andriyani, N., Program, A., S1, M., Tinggi, S., Ekonomi, I., Indonesia, B., Hamzah, J. R., Stie, D., & Siagian, J. R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Aquavue Vision International. *JEI (Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia)*, 15(1). www.jurnal.stiebi.ac.id
- [3] Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- [4] Windo Thalibana, Y. B. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4).
- [5] Nur Adinda, T., Azis Firdaus, M., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1, 134–143.

- [6] Dewi, S. N., & Marpaung, N. N. (n.d.). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kiyokuni Indonesia Mahasiswa Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tribuana 2 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tribuana*. 8(1), 1–12.
- [7] A. W. Madyoningrum dan R. Azizah, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, vol. 12, no. 2, hlm. 328–342, Sep. 2022, doi: 10.37932/j.e.v12i2.614.
- [8] S. N. Dewi dan N. N. Marpaung, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kiyokuni Indonesia," *PARAMETER*, vol. 8, no. 1, hlm. 1–12, Feb. 2023, doi: 10.37751/parameter.v8i1.229.
- [9] S. D. Anggraini, Z. T. Rony, dan R. K. Sari, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Babelan," *Jurnal Kewirausahaan dan Multi Talenta*, vol. 2, no. 1, hlm. 49–58, Mar. 2024.
- [10] Alwansyah, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*, Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2024.