

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Responden

Pada sub bab ini, peneliti akan menguraikan secara mendetail hasil survei yang telah diperoleh dari penelitian ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana disiplin kerja dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tangerang Selatan. Dalam konteks penelitian ini, variabel independen yang dianalisis adalah disiplin kerja dan lingkungan kerja, sedangkan variabel dependen yang menjadi fokus adalah kinerja pegawai. Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2018 dan subjek yang dilibatkan adalah seluruh pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tangerang Selatan. Pengolahan data yang diperoleh dari survei dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak Statistical Product and Service Solutions (SPSS) versi 23, yang merupakan alat analisis statistik yang sangat berguna dalam penelitian kuantitatif.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 164 responden, yang datanya diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara online menggunakan Google Forms. Metode ini dipilih karena memungkinkan pengumpulan data yang efisien dan efektif, mengingat kemudahan akses dan kecepatan dalam mendapatkan tanggapan dari responden. Kuesioner yang disebarkan menggunakan skala Likert untuk mengukur tanggapan responden terhadap berbagai pernyataan yang berkaitan dengan disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai. Data yang dikumpulkan dari responden dianggap valid dan siap untuk diolah tanpa memerlukan pengulangan input data, sehingga mempercepat proses analisis.

Untuk memberikan gambaran yang jelas tentang latar belakang responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, peneliti menyajikan tabel deskripsi profil responden. Tabel ini mencakup informasi demografis dan karakteristik lainnya yang relevan, yang membantu dalam memahami konteks dan validitas data yang diperoleh. Dengan demikian, peneliti dapat

menyajikan analisis yang komprehensif dan mendalam mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tangerang Selatan. Deskripsi profil responden terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa bekerja. Adapun data yang peneliti peroleh mengenai profil responden adalah sebagai berikut:

4.2 Hasil dan Analisis Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	160	97.6
Perempuan	4	2.4
Total	164	100.0

Sumber: Pengolahan Data Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 164 pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tangerang Selatan yang menjadi responden pada penelitian ini memiliki karakteristik responden laki-laki lebih banyak dibandingkan perempuan yaitu sebanyak 160 pegawai dengan presentase 97,6%, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 4 pegawai dengan presentase 2,4%. Hal ini menunjukkan adanya dominasi laki-laki dalam institusi ini.

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
20-25 Tahun	30	18.3
26-30 Tahun	37	22.6
31-35 Tahun	67	40.9
36-40 Tahun	27	16.5

40-50 Tahun	3	1.8
Total	164	100.0

Sumber: Pengolahan Data Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.2 dari 164 orang yang menjadi responden dalam penelitian ini, terlihat bahwa jumlah responden berdasarkan usia 20-25 tahun berjumlah 30 orang responden dengan presentase sebanyak 18.3%, responden dengan usia 26-30 tahun berjumlah 37 orang dengan presentase sebanyak 22.6%, responden dengan usia 31-35 tahun sebanyak 67 orang dengan presentase sebanyak 40.9%, responden dengan usia 36-40 tahun sebanyak 27 orang dengan presentase sebanyak 16.5% dan responden dengan usia 40-50 tahun sebanyak 3 orang dengan presentase 1.8%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan produktif usia muda di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tangerang Selatan adalah dari usia 20-35 tahun sebanyak 134 orang dengan presentase 81.8%. Hal ini menunjukkan bahwa Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tangerang Selatan memiliki komposisi pegawai yang muda dan produktif, yang dapat menjadi aset penting dalam menjalankan tugas-tugas operasional dan menghadapi tantangan yang dinamis.

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
SMA/Sederajat	141	86.0
Diploma	10	6.1
S1	13	7.9
Total	164	100.0

Sumber: Pengolahan Data Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa jumlah responden di kantor Satuan Polisi Pamong Praja berdasarkan pendidikan terakhir responden pada jenjang SMA/Sederajat berjumlah 141 orang dengan presentase sebanyak

86.0%, kemudian dengan pendidikan terakhir responden pada jenjang Diploma berjumlah 10 orang dengan presentase sebanyak 6.1%, dan responden yang dengan pendidikan terakhir pada jenjang S1 berjumlah 13 orang dengan presentase sebanyak 7.9%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tangerang Selatan, pendidikan terakhir didominasi pada jenjang SMA/Sederajat dengan jumlah presentase sebanyak 85,9%. bahwa Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tangerang Selatan didominasi oleh pegawai dengan pendidikan terakhir SMA/Sederajat. Untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan efisiensi operasional, institusi mungkin perlu mempertimbangkan upaya peningkatan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai serta menyesuaikan kebijakan rekrutmen untuk menarik lebih banyak individu dengan pendidikan yang lebih tinggi.

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
< 1 Tahun	7	4.3
1-2 Tahun	49	29.9
3-4 Tahun	45	27.4
> 5 Tahun	63	38.4
Total	164	100.0

Sumber: Pengolahan Data Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.4 yang menunjukkan karakteristik responden berdasarkan masa kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tangerang Selatan terdapat responden yang kurang dari 1 tahun bekerja berjumlah 7 orang dengan presentase 4.3%, kemudian responden yang telah bekerja selama 1-2 tahun berjumlah 49 responden dengan presentase 29.9%, lalu responden yang telah bekerja selama 3-4 tahun berjumlah 45 dengan presentase 27.4%, dan responden yang telah bekerja selama lebih dari 5 tahun berjumlah 63 responden dengan presentase 38.4%. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa masa kerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tangerang Selatan didominasi pada pegawai yang telah bekerja pada instansi lebih dari 5 tahun dengan presentasi 38.4%. Hal ini menunjukkan bahwa institusi ini memiliki tingkat retensi pegawai yang cukup baik, dengan banyak pegawai yang telah bertahan di tempat kerja mereka untuk jangka waktu yang panjang.

4.2.2 Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai karakteristik data yang diperoleh dari suatu penelitian berdasarkan jawaban yang diberikan oleh responden. Dalam penelitian ini, statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis secara mendalam berbagai aspek data, yang mencakup nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (mean), serta standar deviasi. Melalui pendekatan ini, memberikan peneliti untuk mendapatkan wawasan yang lebih dalam tentang pola-pola yang muncul dalam data, sehingga mampu memberikan penjelasan yang lebih komprehensif dan mendetail terkait temuan penelitian. Dengan demikian, hasil analisis statistik deskriptif tidak hanya membantu dalam memahami distribusi dan variabilitas data, tetapi juga berperan penting dalam interpretasi temuan penelitian, sehingga dapat disajikan dengan cara yang lebih jelas dan informatif.

A. Variabel Disiplin Kerja

Penelitian ini menerapkan jenis analisis deskriptif dengan menggunakan persepsi responden terhadap butir-butir pertanyaan yang disusun dalam bentuk pernyataan. Setiap responden diminta memberikan jawaban dalam rentang angka 1 sampai 6 untuk setiap pernyataan yang diajukan. Data yang terkumpul dari persepsi responden ini kemudian dianalisis untuk memahami bagaimana motivasi kerja variabel tersebut dipersepsikan oleh para responden. Berikut adalah tabel 4.5 yang memuat ringkasan statistik yang meliputi frekuensi, persentase, dan kecenderungan jawaban responden

terhadap setiap pernyataan yang diberikan, untuk memberikan gambaran yang lebih jelas dan mendalam mengenai persepsi responden terhadap variabel motivasi kerja, hasil analisis deskriptif tersebut disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.5
Hasil Deskriptif Disiplin Kerja

<i>Item</i>	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
DK1	164	1	6	5.20	1.027
DK2	164	1	6	4.95	1.084
DK3	164	1	6	5.10	1.092
DK4	164	1	6	4.98	1.127
DK5	164	1	6	4.65	1.271
DK6	164	1	6	5.01	1.074
DK7	164	1	6	5.11	1.124
DK8	164	1	6	4.85	1.186
Valid N	164				

Sumber: Pengolahan Data Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa responden pada variabel Disiplin Kerja mempunyai nilai mean tertinggi yang terdapat pada pernyataan ke-1 atau pertama sebesar 5.20, yaitu mayoritas responden menyatakan setuju dengan saya bersedia hadir sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh pimpinan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tangerang Selatan. Dengan jumlah persentase responden menyatakan sangat setuju berjumlah 70 orang atau 42.7% , setuju 80 orang atau 48.8%, cukup setuju 4 orang atau 2.45%, kurang setuju 5 orang atau 3%, tidak setuju 4 orang atau 2.45%, dan sangat tidak setuju 1 orang 0,6%. Lalu, nilai rata-rata terbesar selanjutnya adalah terdapat pada pernyataan ke-7 atau tujuh sebesar 5.11, yaitu saya selalu mengenakan seragam dan atribut lengkap yang telah ditetapkan oleh atasan atau pimpinan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tangerang Selatan. Dengan jumlah persentase responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 69 orang atau 42.1%, setuju 72 orang atau 43.9%, cukup setuju 9

orang atau 5.5%, kurang setuju 2 orang atau 1.2%, tidak setuju 10 orang atau 6.1% dan sangat tidak setuju 2 orang atau 1.2%. Pada nilai standar deviasi jauh dari angka 0 yang artinya hasil data bervariasi. Lalu responden cenderung memilih dengan jawaban Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S) yang artinya sebagian pegawai menyatakan sangat setuju bahwa disiplin kerja yang ditetapkan di instansi sudah tinggi, yang dimana pegawai harus memiliki kesadaran dan pemahaman yang kuat mengenai pentingnya mengikuti aturan dan kebijakan perusahaan.

B. Variabel Lingkungan Kerja

Pada Tabel 4.6 memuat data yang menunjukkan bagaimana responden menilai dan merasakan aspek-aspek lingkungan kerja yang meliputi kondisi fisik tempat kerja, fasilitas yang tersedia, dan faktor-faktor lain yang memengaruhi kenyamanan dan produktivitas kerja. Dengan menyajikan hasil persepsi ini dalam bentuk tabel, peneliti memberikan gambaran yang komprehensif dan terstruktur mengenai pandangan responden terhadap lingkungan kerja pegawai, yang dapat digunakan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan dan perbaikan kebijakan perusahaan di masa mendatang. Persepsi responden terhadap berbagai pernyataan yang diajukan terkait dengan variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini disajikan secara rinci pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Hasil Deskriptif Lingkungan Kerja

<i>Item</i>	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
LK1	164	1	6	5.23	.839
LK2	164	1	6	5.16	.888
LK3	164	1	6	5.23	1.053
LK4	164	1	6	5.18	1.041

LK5	164	1	6	5.12	1.059
Valid N	164				

Sumber: Pengolahan Data Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 4.6 menunjukkan bahwa responden pada variabel Lingkungan Kerja mempunyai nilai mean tertinggi yang terdapat pada pernyataan ke-1 atau pertama sebesar 5.23, yaitu ketersediaan kendaraan operasional sangat saya butuhkan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan lapangan di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tangerang. Dengan jumlah persentase responden menyatakan sangat setuju berjumlah 63 orang atau 38.4%, setuju 86 orang atau 52.4%, cukup setuju 4 orang atau 2.45%, kurang setuju 5 orang atau 3%, tidak setuju 4 orang atau 2.45% dan sangat tidak setuju 2 orang atau 1.2%. Lalu, nilai rata-rata terbesar selanjutnya adalah terdapat pada pernyataan ke-3 atau tiga sebesar 5.23, yaitu fasilitas kantor yang berupa meja kerja sangat membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tangerang Selatan. Dengan jumlah persentase responden menyatakan sangat setuju berjumlah 76 orang atau 46.3%, setuju 71 orang atau 43.3%, cukup setuju 5 orang atau 3%, kurang setuju 2 orang atau 1.2%, tidak setuju 5 orang atau 3% atau sangat tidak setuju 5 orang atau 3%. Pada nilai standar deviasi jauh dari angka 0 yang artinya hasil data bervariasi. Lalu responden cenderung memilih dengan jawaban Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S) yang artinya sebagian pegawai menyatakan sangat setuju bahwa lingkungan kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan untuk mendukung efisiensi dan efektivitas pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

C. Variabel Kinerja Pegawai

Pada tabel 4.7 menyajikan gambaran yang komprehensif mengenai tanggapan responden atas berbagai aspek yang terkait dengan kinerja pegawai. Persepsi responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diberikan

untuk mengukur variabel kinerja pegawai disajikan secara rinci dalam tabel berikut:

Tabel 4.7
Hasil Deskriptif Kinerja Pegawai

<i>Item</i>	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
KP1	164	1	6	4.90	1.106
KP2	164	1	6	5.06	1.037
KP3	164	1	6	4.98	1.099
KP4	164	1	6	4.99	1.039
KP5	164	1	6	4.38	1.524
KP6	164	1	6	4.54	1.372
Valid N	164				

Sumber: Pengolahan Data Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 4.7 menunjukkan bahwa responden pada variabel Kinerja Pegawai mempunyai nilai mean tertinggi yang terdapat pada pernyataan ke-2 atau dua sebesar 5.06, yaitu saya bersedia melaksanakan pekerjaan sehari-hari secara efektif. Dengan jumlah persentase responden menyatakan sangat setuju berjumlah 48 orang atau 29.3%, setuju 87 orang atau 53%, cukup setuju 15 orang atau 9.1%, kurang setuju 5 orang atau 3%, tidak setuju 5 orang 3%, dan sangat tidak setuju 4 orang atau 2.4%. Lalu, nilai rata-rata terbesar selanjutnya adalah terdapat pada pernyataan ke-4 atau empat sebesar 4.99, yaitu saya selalu cepat tanggap terhadap tugas baru yang diberikan oleh pimpinan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tangerang Selatan. Dengan jumlah persentase responden menyatakan sangat setuju berjumlah 63 orang atau 38.4%, setuju 81 orang atau 49.4%, cukup setuju 6 orang atau 3.7%, kurang setuju 4 orang atau 2.4%, tidak setuju 7 orang atau 4.3%, dan sangat tidak setuju 3 orang atau 1.8%. Pada nilai standar deviasi jauh dari angka 0 yang artinya hasil data bervariasi. Lalu responden cenderung memilih dengan jawaban Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S) yang artinya sebagian pegawai menyatakan sangat setuju bahwa kinerja pegawai di

Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tangerang Selatan cukup baik dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari secara efektif dan dalam menunjukkan respons yang cepat terhadap tugas baru yang diberikan oleh pimpinan.

4.2.3 Uji Validitas

Pengujian instrumen data dilakukan untuk memastikan bahwa variabel yang diteliti berfungsi efektif sebagai alat bukti, yang mencakup uji validitas dan uji reliabilitas. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan pada data yang diperoleh dari 164 responden melalui penyebaran kuesioner, kemudian hasilnya dianalisis menggunakan Tabel *R Pearson Product Moment*. Instrumen penelitian dianggap valid jika nilai *r* hitung lebih besar dari *r* tabel (dengan taraf signifikansi 5%) dan nilai *r* tabel dengan derajat kebebasan (*df*) sebesar $n-2$, yaitu 162. Dengan $df = 162$, nilai *r* tabel yang digunakan adalah 0.153. Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan aplikasi SPSS versi 23, diketahui bahwa setiap item dalam pernyataan kuesioner adalah valid, sehingga tidak diperlukan pengujian ulang. Pengujian dianggap valid jika nilai *r* hitung lebih besar dari *r* tabel. Sebaliknya, jika nilai *r* hitung kurang dari *r* tabel, maka alat ukur dianggap tidak valid.

A. Hasil Pengujian Validitas pada Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Hasil uji validitas terhadap variabel Disiplin Kerja yang diperoleh dari proses pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner akan diuraikan secara rinci pada bagian ini. Pengujian ini dilakukan untuk memastikan keandalan instrumen penelitian yang digunakan. Data dikumpulkan dari total 164 responden, yang memberikan tanggapan mereka terhadap 8 item pernyataan yang berkaitan dengan disiplin kerja. Berikut ini adalah hasil uji validitas yang telah dilakukan terhadap data yang diperoleh dari 164 responden tersebut, disajikan berdasarkan masing-masing item pernyataan yang diuji:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

<i>Item</i>	<i>r hitung</i>	<i>r tabel</i>	<i>Keterangan</i>
DK1	0.927	0.153	Valid
DK2	0.895	0.153	Valid
DK3	0.953	0.153	Valid
DK4	0.938	0.153	Valid
DK5	0.782	0.153	Valid
DK6	0.950	0.153	Valid
DK7	0.913	0.153	Valid
DK8	0.894	0.153	Valid

Sumber: Pengolahan Data Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dilihat dari nilai *r hitung* yang diperoleh untuk semua item pertanyaan, dapat disimpulkan bahwa setiap item tersebut valid, karena nilai *r hitung* lebih besar dari 0,153 sesuai dengan pedoman pengambilan keputusan.

B. Hasil Pengujian Validitas pada Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Hasil uji validitas terhadap variabel Lingkungan Kerja yang diperoleh dari proses pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner akan diuraikan secara rinci pada bagian ini. Pengujian ini dilakukan untuk memastikan keandalan instrumen penelitian yang digunakan. Data dikumpulkan dari total 164 responden, yang memberikan tanggapan mereka terhadap 5 item pernyataan yang berkaitan dengan disiplin kerja. Berikut ini adalah hasil uji validitas yang telah dilakukan terhadap data yang diperoleh dari 164 responden tersebut, disajikan berdasarkan masing-masing item pernyataan yang diuji:

Tabel 4.9**Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja**

<i>Item</i>	<i>r hitung</i>	<i>r tabel</i>	<i>Keterangan</i>
LK1	0.865	0.153	Valid
LK2	0.885	0.153	Valid
LK3	0.904	0.153	Valid
LK4	0.907	0.153	Valid
LK5	0.803	0.153	Valid

Sumber: Pengolahan Data Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat dari nilai *r* hitung yang diperoleh untuk semua item pertanyaan, dapat disimpulkan bahwa setiap item tersebut valid, karena nilai *r* hitung lebih besar dari 0,153 sesuai dengan pedoman pengambilan keputusan.

C. Hasil Pengujian Validitas pada Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji validitas terhadap variabel Kinerja Pegawai yang diperoleh dari proses pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner akan diuraikan secara rinci pada bagian ini. Pengujian ini dilakukan untuk memastikan keandalan instrumen penelitian yang digunakan. Data dikumpulkan dari total 164 responden, yang memberikan tanggapan mereka terhadap 6 item pernyataan yang berkaitan dengan disiplin kerja. Berikut ini adalah hasil uji validitas yang telah dilakukan terhadap data yang diperoleh dari 164 responden tersebut, disajikan berdasarkan masing-masing item pernyataan yang diuji:

Tabel 4.10**Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai**

<i>Item</i>	<i>r hitung</i>	<i>r tabel</i>	<i>Keterangan</i>
KP1	0.833	0.153	Valid
KP2	0.865	0.153	Valid

KP3	0.894	0.153	Valid
KP4	0.892	0.153	Valid
KP5	0.758	0.153	Valid
KP6	0.835	0.153	Valid

Sumber: Pengolahan Data Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.10, hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai r hitung yang diperoleh untuk setiap item pertanyaan melebihi 0,153. Hal ini mengindikasikan bahwa semua item pertanyaan dalam kuesioner dapat dianggap valid. Dengan demikian, sesuai dengan pedoman pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa setiap item tersebut memenuhi kriteria validitas yang ditetapkan, karena nilai r hitung yang diperoleh lebih besar dari ambang batas yang telah ditentukan.

4.2.4 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan langkah penting dalam penelitian untuk menilai apakah instrumen yang digunakan dapat diandalkan atau konsisten dalam mengukur variabel yang diteliti. Metode yang digunakan untuk mengukur reliabilitas ini adalah Cronbach's Alpha. Data untuk setiap variabel dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh lebih besar dari 0.7. Namun, jika nilai Cronbach's Alpha kurang dari 0.7, maka data tersebut dinyatakan tidak reliabel. Dengan kata lain, nilai Cronbach's Alpha yang tinggi menunjukkan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang baik dan dapat diandalkan dalam mengukur variabel yang dimaksud, sedangkan nilai yang rendah mengindikasikan bahwa instrumen tersebut tidak konsisten dan kurang dapat diandalkan untuk tujuan pengukuran variabel dalam penelitian ini.

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Pengukuran	N	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X₁)	8	0.967	Reliable
Lingkungan Kerja (X₂)	5	0.918	Reliable
Kinerja Pegawai (Y)	6	0.910	Reliable

Sumber: Pengolahan Data Peneliti (2024)

Dari hasil yang tercantum pada Tabel 4.11, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel, termasuk disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai, menunjukkan nilai Cronbach's Alpha yang melebihi ambang batas 0.7. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa setiap instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel tersebut dapat diandalkan atau reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen-instrumen tersebut memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi dalam mengukur disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat dipercaya bahwa hasil pengukuran yang diperoleh dari setiap variabel tersebut memberikan gambaran yang akurat dan dapat diandalkan terkait dengan fenomena yang sedang diteliti.

4.2.5 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan langkah penting dalam analisis regresi yang bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi tidak mengalami penyimpangan dari asumsi klasik. Tujuan utama dari uji asumsi klasik adalah untuk menilai kecocokan data antara variabel independen dan variabel dependen, sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan dengan lebih akurat dan efisien. Uji ini juga bertujuan untuk mencegah terjadinya kelemahan-kelemahan dalam interpretasi hasil yang disebabkan oleh adanya gejala-gejala yang tidak sesuai dengan asumsi klasik. Dalam penelitian ini, uji asumsi

klasik dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Prosedur pengujian meliputi beberapa tahap, termasuk uji normalitas untuk memastikan bahwa data terdistribusi secara normal, uji multikolinearitas untuk mengecek adanya korelasi tinggi antara variabel independen, uji heterokedastisitas untuk memeriksa homogenitas varians dari residu, dan uji autokorelasi untuk mengidentifikasi adanya pola keterkaitan antara nilai-nilai residu dalam model regresi. Dengan melakukan uji asumsi klasik secara menyeluruh, diharapkan hasil analisis regresi dapat lebih dapat diandalkan dan interpretasi yang dihasilkan menjadi lebih valid.

A. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah data mengikuti distribusi normal atau tidak. Hal ini ditentukan berdasarkan nilai signifikansi dari uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal. Namun, jika nilai signifikansi kurang dari 0.05, maka data dianggap tidak mengikuti distribusi normal.

Tabel 4.12

Hasil Uji Normalitas

<i>Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
Jumlah		164
Parameter Normal	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Mediasi Strandar</i>	3.52153966
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolut</i>	.068
	<i>Positif</i>	.068
	<i>Negatif</i>	-.059
Statisitik Tes		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.060 ^c

Sumber: Pengolahan Data Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 4.12, nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov Monte Carlo sebesar 0.60, yang lebih besar dari 0.05, menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal.

B. Hasil Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengevaluasi korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Data dianggap bebas dari gejala multikolinearitas jika nilai tolerance lebih besar dari 0.10 dan nilai VIF kurang dari 10.00. Sebaliknya, jika nilai tolerance kurang dari 0.10 dan nilai VIF lebih besar dari 10.00, maka data tersebut dinyatakan mengalami gejala multikolinearitas.

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF
Disiplin Kerja	0.335	2.988
Lingkungan Kerja	0.335	2.988

Sumber: Pengolahan Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil yang ditampilkan dalam Tabel 4.13, dapat dilihat bahwa variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja masing-masing memiliki nilai tolerance sebesar 0.335 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 2.988. Nilai-nilai ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model penelitian ini. Dengan nilai tolerance yang jauh di atas 0.1 dan nilai VIF yang jauh di bawah 10, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen dalam model regresi ini tidak saling berkorelasi tinggi, sehingga memastikan validitas hasil analisis regresi yang dilakukan.

C. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah terdapat perbedaan varian residual dalam model regresi antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Uji ini dilakukan menggunakan metode Glejser, yang memeriksa nilai absolut residual. Hasil pengujian dianggap bebas dari gejala heteroskedastisitas jika nilai signifikansi lebih besar dari 0.05. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0.05, maka model regresi dianggap mengalami gejala heteroskedastisitas. Dengan kata lain, varians residual yang tidak konstan diindikasikan oleh nilai signifikansi yang rendah, sementara varians residual yang konstan diindikasikan oleh nilai signifikansi yang tinggi.

Tabel 4.14
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Signifikan	Keterangan
Disiplin Kerja	0.728	Tidak Mengalami Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	0.650	Tidak Mengalami Heteroskedastisitas

Sumber: Pengolahan Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dalam Tabel 4.14, variabel Disiplin Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0.728 dan variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0.650. Nilai-nilai ini mengindikasikan bahwa model penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Dengan nilai signifikansi yang jauh di atas 0.05 untuk kedua variabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa varians residual dalam model regresi ini bersifat konstan, memastikan bahwa asumsi homoskedastisitas terpenuhi dan analisis regresi dapat dilakukan dengan lebih akurat dan andal.

4.2.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengevaluasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini. Uji ini didasarkan pada nilai probabilitas kurang dari 0.05, yang menunjukkan signifikansi sebagai kriteria untuk menilai kelayakan model regresi yang digunakan. Dalam konteks penelitian ini, analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Dengan menggunakan pendekatan ini, penelitian bertujuan untuk mengidentifikasi seberapa besar kontribusi kedua variabel independen tersebut terhadap variabel dependen, sehingga memberikan gambaran yang lebih jelas dan mendalam mengenai hubungan antara disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai.

Tabel 4.15
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

<i>Coefficients</i>					
Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		
Model	β	<i>Std Error</i>	Beta	t	Signifikan
Konstan	1.495	1.713		.873	.384
Disiplin Kerja	.397	.059	.535	6.721	.000
Lingkungan Kerja	.445	.113	.314	3.950	.000

Sumber: Pengolahan Data Peneliti (2024)

Persamaan regresi yang dihasilkan dapat dilihat berdasarkan data yang ditampilkan dalam tabel 4.15 adalah sebagai berikut.

$$Y = a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2$$

$$Y = 1.495 + 0.397 + 0.445$$

- 1) Dari hasil analisis regresi, dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta (*a*) menunjukkan bahwa ketika nilai variabel bebas, yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja, bernilai 0 atau tidak mengalami perubahan, maka nilai variabel terikat, yaitu kinerja pegawai, akan memiliki nilai sebesar 1.495.

- 2) Selain itu, koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja menunjukkan pengaruh positif sebesar 0.397 terhadap kinerja pegawai. Artinya, jika variabel disiplin kerja meningkat sebesar 1%, maka variabel kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 39.7%.
- 3) Demikian pula, koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja juga menunjukkan pengaruh positif sebesar 0.445 terhadap kinerja pegawai. Ini berarti bahwa jika variabel lingkungan kerja meningkat sebesar 1%, maka variabel kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 44.5%.

4.2.7 Uji Hipotesis

A. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi bertujuan untuk menentukan apakah suatu variabel memberikan kontribusi yang signifikan terhadap model regresi. Jika suatu variabel tidak memberikan kontribusi yang signifikan, maka dapat dipertimbangkan apakah variabel tersebut sebaiknya tetap digunakan dalam model penelitian atau tidak. Dengan demikian, pengujian koefisien determinasi memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi variabel yang paling berpengaruh dalam menjelaskan variabilitas variabel terikat, serta mempertimbangkan keberadaan variabel-variabel yang kurang relevan atau tidak signifikan dalam model regresi.

Tabel 4.16

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.812	.659	.655

Sumber: Pengolahan Data Peneliti (2024)

Berdasarkan data yang tercantum dalam Tabel 4.16, terlihat bahwa nilai Adjusted R Square, yang sebesar 0.655, menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja memberikan kontribusi sebesar 65.5% terhadap kinerja pegawai. Ini berarti bahwa sebagian besar variabilitas dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel-variabel tersebut dalam model

regresi ini. Sedangkan, terdapat 34.5% dari sisanya yang memengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Oleh karena itu, hasil ini menunjukkan bahwa masih ada faktor-faktor lain di luar dari lingkup model penelitian yang turut memengaruhi kinerja pegawai.

B. Hasil Uji F (Anova)

Pengujian anova dapat digunakan untuk mengevaluasi kecocokan model dalam analisis regresi linear berganda. Tujuan utamanya adalah untuk menentukan apakah variabel bebas dalam model penelitian memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dengan menggunakan uji ini, peneliti dapat menilai signifikansi keseluruhan dari model regresi, yaitu sejauh mana variabel bebas secara bersama-sama dapat menjelaskan variasi dalam variabel terikat. Oleh karena itu, pengujian anova memberikan gambaran tentang kelayakan dan kecocokan model regresi secara keseluruhan dalam menjelaskan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Tabel 4.17
Hasil Uji F (Anova)

ANOVA					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Signifikan
Regression	3903.787	2	1951.893	155.464	.000
Residual	2021.402	161	12.555		
Total	5925.189	163			

Sumber: Pengolahan Data Peneliti (2024)

Berdasarkan data yang disajikan dalam Tabel 4.17, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000 yang jauh lebih kecil dari ambang batas 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini layak dan

mampu menjelaskan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, karena seluruh variabel bebas dapat memprediksi variabel terikat dengan baik. Selain itu, hasil uji F ini diperkuat dengan perbandingan antara nilai F hitung dan F tabel. Nilai F hitung yang mencapai 155.464 ternyata lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3.05, yang semakin mengukuhkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini signifikan dan dapat diandalkan dalam menjelaskan pengaruh variabel-variabel bebas terhadap kinerja pegawai.

C. Hasil Uji T (Parsial)

Pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk mengevaluasi pengaruh masing-masing variabel secara terpisah dalam model regresi. Proses ini melibatkan perbandingan antara nilai t hitung yang dihasilkan oleh setiap variabel dengan nilai kritis yang terdapat dalam tabel distribusi t. Nilai kritis ini ditentukan oleh tingkat signifikansi yang telah ditetapkan sebelumnya, dalam hal ini sebesar 5% atau 0.05. Dengan menggunakan rumus yang telah ditentukan, yaitu $(\alpha / 2 ; n - K)$, di mana α merupakan taraf signifikansi dan n adalah jumlah sampel sedangkan K adalah jumlah variabel bebas dalam model regresi. Dengan melakukan pengujian hipotesis parsial ini, kita dapat menilai apakah setiap variabel bebas memiliki pengaruh signifikan secara individual terhadap variabel terikat dalam model regresi.

Tabel 4.18
Hasil Uji T (Parsial)

	<i>Coefficients</i>			Keterangan
	t hitung	t tabel	Sig.	
Disiplin Kerja	6.721	1.974	.000	Ha diterima
Lingkungan Kerja	3.950	1.974	.000	Ha diterima

Sumber: Pengolahan Data Peneliti (2024)

Hasil analisis yang tercatat dalam Tabel 4.20 menampilkan bahwa variabel Disiplin Kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 6.721, sedangkan nilai t tabelnya adalah 1.974. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Demikian pula, variabel Lingkungan Kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 3.950 dengan nilai t tabel yang sama, yaitu 1.974. Temuan ini menandakan bahwa variabel Lingkungan Kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kedua variabel ini menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.000, yang jauh lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan sebelumnya, yaitu 0.05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa baik variabel Disiplin Kerja maupun Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara individu terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Pegawai.

4.3 Diskusi Teoritik

4.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tangerang Selatan. Ini berarti bahwa jika perusahaan meningkatkan peraturan disiplin kerja bagi pegawai, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan yang signifikan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan adanya kepatuhan terhadap peraturan, komitmen terhadap tanggung jawab, dan konsistensi dalam menjalankan tugas. Hal ini, pada gilirannya, berdampak positif pada kinerja keseluruhan pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama Chosi (2022), yang juga menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian pula, penelitian yang dilakukan oleh Kirana et al., (2021) menunjukkan hasil yang serupa, yaitu bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap

kinerja pegawai. Kedua penelitian tersebut memperkuat temuan bahwa disiplin kerja yang baik merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan disiplin kerja dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti penerapan peraturan yang ketat, pengawasan yang konsisten, serta pemberian sanksi dan penghargaan yang adil. Dengan demikian, perusahaan yang serius dalam meningkatkan disiplin kerja akan melihat dampak positif yang nyata pada kinerja pegawai mereka. Lebih lanjut, disiplin kerja yang tinggi menciptakan lingkungan kerja yang lebih teratur dan efisien, di mana pegawai merasa lebih bertanggung jawab dan termotivasi untuk mencapai target dan tujuan perusahaan. Hal ini tidak hanya meningkatkan produktivitas individu tetapi juga kontribusi keseluruhan tim dan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk terus memantau dan meningkatkan aspek disiplin kerja untuk mencapai kinerja yang optimal.

Indikator disiplin kerja yang memiliki nilai tertinggi dalam penelitian ini adalah terkait kehadiran di kantor Satuan Polisi Pamong Praja, menunjukkan bahwa kehadiran merupakan faktor dominan dan signifikan dalam menilai disiplin kerja pegawai di instansi tersebut. Tingginya nilai indikator ini mencerminkan komitmen dan tanggung jawab pegawai terhadap tugas mereka, serta kontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja keseluruhan. Manajemen Satuan Polisi Pamong Praja mungkin menggunakan kehadiran sebagai salah satu indikator utama dalam penilaian kinerja, karena kehadiran yang baik mencerminkan kedisiplinan yang esensial dalam pekerjaan penegakan peraturan dan pelayanan publik. Selain itu, tingkat kehadiran yang tinggi di antara pegawai menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan harmonis, memastikan operasi sehari-hari berjalan lancar tanpa gangguan. Kehadiran yang konsisten juga mencerminkan kedisiplinan dalam aspek lain, seperti kepatuhan terhadap jam kerja dan tanggung jawab terhadap pekerjaan, sehingga kehadiran di kantor menjadi elemen kunci dalam menilai disiplin kerja dan memiliki dampak besar terhadap efektivitas serta kinerja organisasi secara keseluruhan.

4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X₂) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tangerang Selatan. Hasil ini menunjukkan bahwa ketika perusahaan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan menyenangkan, hal ini dapat meningkatkan semangat pegawai dalam menjalankan aktivitas kerja mereka tanpa merasa terbebani, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada pencapaian kinerja yang optimal. Oleh karena itu, perhatian terhadap lingkungan kerja sangat penting bagi kelancaran operasional perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan menciptakan suasana kondusif yang membuat karyawan merasa aman dan nyaman, baik dari aspek fisik maupun dalam hubungan dengan rekan kerja atau atasan.

Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan betahnya karyawan di tempat kerja, sehingga semangat kerja mereka pun meningkat. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Aspek-aspek lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketegangan, serta hubungan kerja antara orang-orang yang berada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang optimal mencakup penerangan yang memadai, warna dinding yang menenangkan, sirkulasi udara yang baik, kebersihan yang terjaga, dan keamanan yang terjamin. Dengan demikian, diperlukan lingkungan kerja yang kondusif untuk menunjang kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas mereka, sehingga hasil kerja yang diperoleh dapat tercapai secara optimal.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yustrika Sri (2022), yang juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, penelitian lain yang dilakukan oleh Fadillah Sri Indah (2019) juga mendukung temuan ini, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menegaskan

pentingnya menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang baik sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai di berbagai organisasi.

Dalam penelitian yang dilakukan, indikator lingkungan kerja yang memiliki nilai tertinggi adalah tersedianya fasilitas kerja di kantor Satuan Polisi Pamong Praja. Hal ini menunjukkan bahwa ketersediaan fasilitas kerja memegang peranan penting dan sangat dihargai oleh pegawai dalam menunjang kinerja mereka. Fasilitas kerja yang lengkap dan memadai, seperti meja kerja, komputer, alat tulis, dan kendaraan operasional, memberikan kemudahan dan efisiensi dalam menyelesaikan tugas-tugas harian. Tersedianya fasilitas kerja yang memadai juga mencerminkan perhatian manajemen terhadap kebutuhan pegawai, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Dengan fasilitas yang baik, pegawai dapat bekerja lebih nyaman dan fokus, mengurangi hambatan-hambatan yang mungkin timbul dari kurangnya alat atau infrastruktur. Ini juga berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja, karena pegawai memiliki segala yang mereka butuhkan untuk menjalankan tugas dengan efektif.

Selain itu, ketersediaan fasilitas kerja yang baik juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih profesional dan terorganisir. Pegawai merasa didukung dan dihargai, yang meningkatkan semangat kerja dan komitmen terhadap tugas-tugas mereka. Dengan demikian, investasi dalam fasilitas kerja bukan hanya tentang memenuhi kebutuhan dasar, tetapi juga tentang membangun budaya kerja yang positif dan produktif. Dalam konteks kantor Satuan Polisi Pamong Praja, di mana tugas-tugas lapangan dan administratif memerlukan dukungan logistik yang memadai, tersedianya fasilitas kerja yang baik menjadi kunci dalam memastikan bahwa pegawai dapat menjalankan tugas-tugas mereka dengan optimal. Oleh karena itu, indikator tersedianya fasilitas kerja dengan nilai tertinggi ini menegaskan pentingnya dukungan fasilitas yang memadai dalam meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.