

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Gambaran Objek Penelitian**

###### **4.1.1.1 Sejarah Singkat Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan.**

Berdasarkan Peraturan Daerah (PERDA) Kabupaten Kuningan Nomor 18 Tahun 1992 tentang susunan organisasi dan tata kerja sekretariat wilayah atau daerah dan sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Kuningan. Pada tahun 2000, bagian lingkungan hidup dilikuidasi karena terbentuknya Badan Pengendalian Dampak Lingkungan Hidup Daerah (BAPEDALDA), akan tetapi badan ini tidak berumur panjang, karena pada tahun 2002 mengalami degregasi kelembagaan menjadi kantor Pengendalian Dampak Lingkungan Daerah (PEDALDA), selanjutnya pada tahun 2004 digabung menjadi dua kantor yaitu Kebersihan dan Pertamanan (KP) Kabupaten Kuningan dan Kantor Lingkungan Hidup (KLH) Kabupaten Kuningan menjadi Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan. Pada tahun 2009 dirubah kembali menjadi Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup (BPLHD) Kabupaten Kuningan. Pada tahun 2017 bulan November sampai dengan sekarang diganti kembali menjadi Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kabupaten Kuningan.

Dinas Lingkungan Hidup (DLH) merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah dibidang Lingkungan Hidup, dipimpin oleh seorang Kepala Dinas. Secara geografis Dinas Lingkungan Hidup (DLH) terletak di lingkungan perkotaan, tepatnya di Jl. Mochamad Yamin, No. 15, Kedungarum, 45513, Kabupaten Kuningan. Tempatnya cukup strategis sebab jauh dengan pemukiman rumah warga dan masih banyak pepohonan yang rindang yang membuat lingkungan sejuk dan bersih. Selain itu kantor DLH berdekatan dengan kantor lainnya, seperti gedung Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) dan juga kantor Dinas Perhubungan (DISHUB).

#### **4.1.1.2 Visi dan Misi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan.**

##### **A. Visi**

Terwujudnya lingkungan hidup yang seimbang, lestari dan berkelanjutan tahun 2025.

##### **B. Misi**

1. Meningkatkan koordinasi dengan sesama sector dalam rangka pengelolaan sumber daya alam dan lingkungan hidup.
2. Meningkatkan sarana prasarana dan teknologi yang memadai dalam pengelolaan lingkungan hidup.
3. Meningkatkan penerapan teknologi tepat guna yang ramah lingkungan.
4. Meningkatkan pemberdayaan masyarakat dan pelaku usaha dan/atau kegiatan dalam pengelolaan dan pengawasan lingkungan guna mencegah pencemaran dan/atau kerusakan lingkungan.
5. Meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia bidang lingkungan hidup.
6. Meningkatkan kesadaran dan ketaatan masyarakat terhadap peraturan dan perundang-undangan dibidang lingkungan hidup.

#### **4.1.1.3 Struktur Organisasi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan.**

##### **A. Kepala Dinas**

##### **B. Sekretariat, membawahkan:**

##### **C. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;**

##### **D. Sub Bagian Keuangan**

##### **E. Bidang Tata Lingkungan;**

##### **F. Bidang Penuaan dan Peningkatan Kapasitas Lingkungan Hidup;**

##### **G. Bidang Pengendalian Pencemaran dan Kerusakan Lingkungan;**

##### **H. Bidang Kebersihan dan Pengelolaan Sampah;**

##### **I. UPT**

##### **J. Kelompok Jabatan Fungsional.**

#### 4.1.2 Gambaran Umum Responden

Gambaran responden yang dianalisis dalam penelitian ini adalah 99 pegawai (PNS) Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan. Sesuai dengan teknik pengambilan sampel yakni sampling jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan mendistribusikan kuesioner melalui hard file. Gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini diklasifikasikan berdasarkan karakteristiknya, yaitu jenis kelamin, latar belakang pendidikan, usia, dan masa kerja.

##### 4.1.2.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dari 99 pegawai (PNS) Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| No           | Keterangan | Jumlah    | Persentase  |
|--------------|------------|-----------|-------------|
| 1            | laki-laki  | 62        | <b>63%</b>  |
| 2            | perempuan  | 37        | <b>37%</b>  |
| <b>Total</b> |            | <b>99</b> | <b>100%</b> |

*Sumber: pengolahan data primer 2024*

Berdasarkan table 4.1 terlihat bahwa responden dengan jenis kelamin laki\_laki lebih banyak daripada perempuan, dengan persentase laki-laki sebesar 63% dan perempuan sebesar 37%. Dari data tersebut dapat dikatakan bahwa responden dari penelitian ini didominasi oleh pegawai yang berjenis kelamin laki-laki.

##### 4.1.2.2 Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan latar belakang pendidikan dari 99 pegawai (PNS) Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

| <b>No</b>    | <b>Keterangan</b>  | <b>Jumlah</b> | <b>Persentase</b> |
|--------------|--------------------|---------------|-------------------|
| 1            | SMA/Sederajat      | 20            | 20%               |
| 2            | Diploma (D1/D2/D3) | 5             | 5%                |
| 3            | Sarjana (S1/S2/S3) | 74            | 75%               |
| <b>Total</b> |                    | <b>99</b>     | <b>100%</b>       |

Berdasarkan table 4.2 di atas terlihat bahwa responden dengan lulusan SMA/Sederajat sebesar 20% atau sebanyak 20 orang, lulusan D1/D2/D3 sebesar 5% atau 5 orang, lulusan S1/S2/S3 sebesar 75% atau 74 orang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa responden dari penelitian ini didominasi oleh pegawai yang memiliki latar belakang Pendidikan S1/S2/S3.

#### **4.1.2.3 Responden Berdasarkan Usia**

Karakteristik responden berdasarkan usia dari 99 pegawai (PNS) Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Usia**

| <b>No</b>    | <b>Keterangan</b> | <b>Jumlah</b> | <b>Persentase</b> |
|--------------|-------------------|---------------|-------------------|
| 1            | 20-30 Tahun       | 27            | <b>27%</b>        |
| 2            | 31-40 Tahun       | 40            | <b>40%</b>        |
| 3            | 41-50 Tahun       | 23            | <b>23%</b>        |
| 4            | >50 tahun         | 9             | <b>9%</b>         |
| <b>Total</b> |                   | <b>99</b>     | <b>100%</b>       |

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa pegawai dengan rentang usia 20 - 30 tahun sebesar 27% atau sebesar 27 orang, rentang usia 31- 40 tahun sebesar 40% atau sebesar 40 orang, rentang usia 41-50 tahun sebesar 23% atau sebesar 23 orang, rentang usia >50 tahun sebesar 9% atau 9 orang. Dengan demikian penelitian ini didominasi oleh pegawai dengan rentang usia 31-40 tahun.

#### 4.1.2.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dari 99 pegawai (PNS) Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 4 Responden Berdasarkan Masa Kerja**

| No           | Keterangan | Jumlah | Persentase |
|--------------|------------|--------|------------|
| 1            | <1 Tahun   | 8      | 8%         |
| 2            | 1-5 Tahun  | 27     | 27%        |
| 3            | >5 tahun   | 64     | 65%        |
| <b>Total</b> |            | 99     | 100%       |

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa responden dengan masa kerja <1 tahun sebesar 8% atau sebesar 8 orang, masa kerja 1-5 tahun sebesar 27% atau 27 orang, masa kerja >5 tahun sebesar 65% atau sebesar 64 orang. Dengan demikian maka dapat disimplkan bahwa responden dari penelitian ini didominasi oleh pegawai yang masa kerjanya >5 tahun.

#### 4.1.3 Teknik Analisis Data

##### 4.1.3.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menjelaskan jawaban rata-rata responden terhadap kuesioner yang di isi. Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai statistik deskriptif secara umum variabel penelitian yaitu kuesioner Kepemimpinan (X1), Pengawasan (X2), Lingkungan kerja (X3) , dan Disiplin kerja (Y).

#### A. Analisis Deskriptif Disiplin kerja (Y)

**Tabel 4. 5 Deskriptif Statistik Disiplin kerja (Y)**

| Descriptive Statistics |    |       |         |         |         |         |                |
|------------------------|----|-------|---------|---------|---------|---------|----------------|
|                        | N  | Range | Minimum | Maximum | Sum     | Mean    | Std. Deviation |
| Disiplin Kerja         | 99 | 19.00 | 49.00   | 68.00   | 5559.00 | 56.1515 | 3.60941        |

|                       |    |  |  |  |  |  |  |
|-----------------------|----|--|--|--|--|--|--|
| Valid N<br>(listwise) | 99 |  |  |  |  |  |  |
|-----------------------|----|--|--|--|--|--|--|

Sumber : Output SPSS25

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, menunjukkan bahwa dari 99 responden menghasilkan nilai rata-rata disiplin kerja (Y) sebesar 56,1515. Diperoleh nilai minimum sebesar 49, nilai maksimum sebesar 68, dan nilai standar deviasi sebesar 3,60941. Untuk mengetahui gambaran mengenai variabel Disiplin kerja (Y), maka dilakukan langkah-langkah berikut:

1. Menghitung skor ideal dengan cara mengalikan jumlah item variable (X) yaitu sebanyak 7 item dengan nilai tertinggi pada angket yaitu 10. Maka skor ideal adalah  $7 \times 10 = 70$ .
2. Menentukan jumlah Skor Kriterium (SK) dengan menggunakan rumus:

$$SK = ST \times JB \times JR$$

Berdasarkan skor tertinggi, jumlah butir yang ditentukan dan banyaknya responden, maka dapat diisikan ke dalam rumus sebagai berikut:

Keterangan:

SK = Skor Kriterium

ST = Skor Total = 10

JB = Jumlah Butir = 7

JR = Jumlah Responden = 99

$$SK = ST \times JB \times JR$$

$$SK = 10 \times 7 \times 99$$

$$SK = 6.930$$

3. Membandingkan jumlah skor hasil angket dengan jumlah skor kriterium. Jumlah skor hasil angket variabel Disiplin kerja (Y) adalah 5.559.

Untuk melihat gambaran mengenai Disiplin kerja (Y) dalam bentuk persen, maka dapat dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$\frac{5.559}{6.930} \times 100\% = 80,22\%$$

4. Menentukan daerah kriterium menjadi tiga tingkatan : rendah, sedang, dan tinggi dari persentase diatas dapat diperoleh dengan parameter persentase sebagai berikut:

a. Persentase ideal yaitu  $100\% : 3 = 33,33\%$

b. Nilai 33,33% ini dijadikan selisih untuk tiap tingkatan, sehingga menjadi :

Daerah rendah =  $0 + 33,33\%$  = 33,33%

Daerah sedang =  $33,33\% + 33,33\%$  = 66,67%

Daerah tinggi =  $66,67\% + 33,33\%$  = 100%

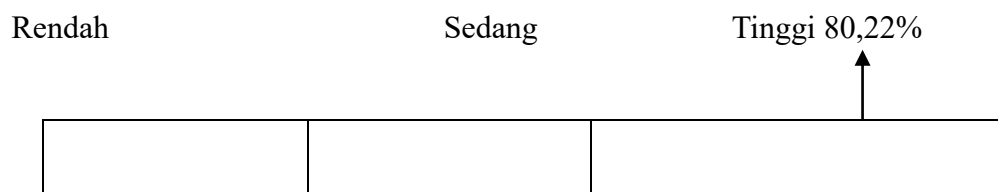
c. Dari perhitungan diatas dapat ditentukan daerah kriterium menjadi beberapa bagian (berdasarkan hasil pembulatan) yaitu :

Daerah rendah pada interval = 0% - 33%

Daerah sedang pada interval = 34% - 67%

Daerah tinggi pada interval = 68% - 100%

Nilai variabel Disiplin kerja (Y) sebesar 80,22% terletak pada **kriterium tinggi** yang berada pada rentang tinggi 68% - 100% dan dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 4. 1 Deskriptif Variabel Disiplin kerja (Y)**

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data, maka diperoleh gambaran mengenai Disiplin kerja (Y) pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan telah mencapai 80,22% dan hal ini termasuk pada kategori **kriterium tinggi** dengan jarak interval 68% - 100%. Persentase tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan sudah berada pada tingkat yang baik dan memenuhi standar kerja yang diharapkan.

## B. Analisis Deskriptif Kepemimpinan (X1)

**Tabel 4. 6 Deskriptif Statistik Kepemimpinan (X1)**

| Descriptive Statistics |    |       |         |         |         |         |                |
|------------------------|----|-------|---------|---------|---------|---------|----------------|
|                        | N  | Range | Minimum | Maximum | Sum     | Mean    | Std. Deviation |
| Kepemimpinan           | 99 | 22.00 | 65.00   | 87.00   | 7299.00 | 73.7273 | 4.18651        |
| Valid N (listwise)     | 99 |       |         |         |         |         |                |

Sumber : Output SPSS25

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, menunjukkan bahwa dari 99 responden menghasilkan nilai rata-rata Kepemimpinan (X1) sebesar 73,7273. Diperoleh nilai minimum sebesar 65, nilai maksimum sebesar 87, dan nilai standar deviasi sebesar 4,18651. Untuk mengetahui gambaran mengenai variabel Kepemimpinan (X1), maka dilakukan langkah-langkah berikut:

1. Menghitung skor ideal dengan cara mengalikan jumlah item variable (X) yaitu sebanyak 9 item dengan nilai tertinggi pada angket yaitu 10. Maka skor ideal adalah  $9 \times 10 = 90$ .
2. Menentukan jumlah Skor Kriterion (SK) dengan menggunakan rumus:

$$SK = ST \times JB \times JR$$

Berdasarkan skor tertinggi, jumlah butir yang ditentukan dan banyaknya responden, maka dapat diisikan ke dalam rumus sebagai berikut:

Keterangan:

SK = Skor Kriterion

ST = Skor Total = 10

JB = Jumlah Butir = 9

JR = Jumlah Responden = 99

$$SK = ST \times JB \times JR$$

$$SK = 10 \times 9 \times 99$$

$$SK = 8.910$$



3. Membandingkan jumlah skor hasil angket dengan jumlah skor kriterium. Jumlah skor hasil angket variabel X1 adalah 7.299.

Untuk melihat gambaran mengenai Kepemimpinan (X1) dalam bentuk persen, maka dapat dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$\frac{\text{Skor Angket}}{\text{Skor Kriterium}} \times 100\% \\ = \frac{7.299}{8.910} \times 100\% = 81,92\%$$

4. Menentukan daerah kriterium menjadi tiga tingkatan : rendah, sedang, dan tinggi dari persentase diatas dapat diperoleh dengan parameter persentase sebagai berikut:

a. Persentase ideal yaitu  $100\% : 3 = 33,33\%$

b. Nilai 33,33% ini dijadikan selisih untuk tiap tingkatan, sehingga menjadi :

$$\text{Daerah rendah} = 0 + 33,33\% = 33,33\%$$

$$\text{Daerah sedang} = 33,33\% + 33,33\% = 66,67\%$$

$$\text{Daerah tinggi} = 66,67\% + 33,33\% = 100\%$$

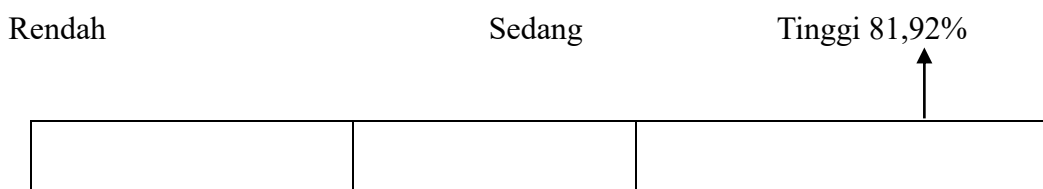
c. Dari perhitungan diatas dapat ditentukan daerah kriterium menjadi beberapa bagian (berdasarkan hasil pembulatan) yaitu :

$$\text{Daerah rendah pada interval} = 0\% - 33\%$$

$$\text{Daerah sedang pada interval} = 34\% - 67\%$$

$$\text{Daerah tinggi pada interval} = 68\% - 100\%$$

Nilai variabel Kepemimpinan (X1) sebesar 81,92% terletak pada **kriterium tinggi** yang berada pada rentang tinggi 68% - 100% dan dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 4. 2 Deskriptif Variabel Kepemimpinan (X1)**

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data, maka diperoleh gambaran mengenai Kepemimpinan (X1) pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan telah mencapai 81,92% dan hal ini termasuk pada kategori **kriteria tinggi** yaitu berada pada jarak interval 68% - 100%. Persentase tersebut menunjukkan bahwa Kepemimpinan yang diterapkan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan tergolong efektif dan mampu memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai serta disiplin kerja pegawai.

### C. Analisis Deskriptif Pengawasan (X2)

**Tabel 4. 7 Deskriptif Statistik Pengawasan (X2)**

| Descriptive Statistics |    |       |         |         |         |         |                |
|------------------------|----|-------|---------|---------|---------|---------|----------------|
|                        | N  | Range | Minimum | Maximum | Sum     | Mean    | Std. Deviation |
| Pengawasan             | 99 | 21.00 | 64.00   | 85.00   | 7298.00 | 73.7172 | 4.24995        |
| Valid N (listwise)     | 99 |       |         |         |         |         |                |

Sumber : Output SPSS25

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, menunjukkan bahwa dari 99 responden menghasilkan nilai rata-rata Pengawasan (X2) sebesar 73,7172. Diperoleh nilai minimum sebesar 64, nilai maksimum sebesar 85, dan nilai standar deviasi sebesar 4,24995. Untuk mengetahui gambaran mengenai variabel Pengawasan (X2), maka dilakukan langkah-langkah berikut:

1. Menghitung skor ideal dengan cara mengalikan jumlah item variable (X) yaitu sebanyak 9 item dengan nilai tertinggi pada angket yaitu 10. Maka skor ideal adalah  $9 \times 10 = 90$ .
2. Menentukan jumlah Skor Kriteria (SK) dengan menggunakan rumus:

$$SK = ST \times JB \times JR$$

Berdasarkan skor tertinggi, jumlah butir yang ditentukan dan banyaknya responden, maka dapat diisikan ke dalam rumus sebagai berikut:

Keterangan:

SK = Skor Kriteria

ST = Skor Total = 10

JB = Jumlah Butir = 9

JR = Jumlah Responden = 99

$$SK = ST \times JB \times JR$$

$$SK = 10 \times 9 \times 99$$

$$SK = 8.910$$

3. Membandingkan jumlah skor hasil angket dengan jumlah skor kriteria.

Jumlah skor hasil angket variabel Pengawasan (X2) adalah 7.298.

Untuk melihat gambaran mengenai Pengawasan (X2) dalam bentuk persen, maka dapat dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} & \frac{\text{Skor Angket}}{\text{Skor Kriteria}} \times 100\% \\ &= \frac{7.298}{8.910} \times 100\% = 81,91\% \end{aligned}$$

4. Menentukan daerah kriteria menjadi tiga tingkatan : rendah, sedang, dan tinggi dari persentase diatas dapat diperoleh dengan parameter persentase sebagai berikut:

a. Persentase ideal yaitu  $100\% : 3 = 33,33\%$

b. Nilai 33,33% ini dijadikan selisih untuk tiap tingkatan, sehingga menjadi :

$$\text{Daerah rendah} = 0 + 33,33\% = 33,33\%$$

$$\text{Daerah sedang} = 33,33\% + 33,33\% = 66,67\%$$

$$\text{Daerah tinggi} = 66,67\% + 33,33\% = 100\%$$

c. Dari perhitungan diatas dapat ditentukan daerah kriteria menjadi beberapa bagian (berdasarkan hasil pembulatan) yaitu :

$$\text{Daerah rendah pada interval} = 0\% - 33\%$$

$$\text{Daerah sedang pada interval} = 34\% - 67\%$$

$$\text{Daerah tinggi pada interval} = 68\% - 100\%$$

Nilai variabel Pengawasan (X2) sebesar 81,91% terletak pada **kriteria tinggi** yang berada pada rentang tinggi 68% - 100% dan dapat digambarkan sebagai berikut:

Rendah

Sedang

Tinggi 81,91%



|  |  |  |
|--|--|--|
|  |  |  |
|--|--|--|

**Gambar 4. 3 Deskriptif Variabel Pengawasan (X2)**

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data, maka diperoleh gambaran mengenai Pengawasan (X2) pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan telah mencapai 81,91% dan hal ini termasuk pada kategori **kriteria tinggi** dengan jarak interval 68% - 100%. Hasil ini menunjukkan bahwa Pengawasan yang dilakukan di lingkungan kerja Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan berjalan dengan baik dan mampu menjaga serta meningkatkan kedisiplinan dan kinerja pegawai.

#### **D. Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja (X3)**

**Tabel 4. 8 Deskriptif Statistik Lingkungan Kerja (X3)**

| Descriptive Statistics |    |       |         |         |          |          |                |
|------------------------|----|-------|---------|---------|----------|----------|----------------|
|                        | N  | Range | Minimum | Maximum | Sum      | Mean     | Std. Deviation |
| Lingkungan Kerja       | 99 | 32.00 | 94.00   | 126.00  | 10729.00 | 108.3737 | 5.00935        |
| Valid N (listwise)     | 99 |       |         |         |          |          |                |

*Sumber : Output SPSS25*

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, menunjukkan bahwa dari 99 responden menghasilkan nilai rata-rata Lingkungan kerja (X3) sebesar 108,3737. Diperoleh nilai minimum sebesar 94, nilai maksimum sebesar 126, dan nilai standar deviasi sebesar 5,00935. Untuk mengetahui gambaran mengenai variabel Lingkungan kerja (X3), maka dilakukan langkah-langkah berikut:

1. Menghitung skor ideal dengan cara mengalikan jumlah item variable (X) yaitu sebanyak 13 item dengan nilai tertinggi pada angket yaitu 10. Maka skor ideal adalah  $13 \times 10 = 130$ .

2. Menentukan jumlah Skor Kriteria (SK) dengan menggunakan rumus:

$$SK = ST \times JB \times JR$$

Berdasarkan skor tertinggi, jumlah butir yang ditentukan dan banyaknya responden, maka dapat diisikan ke dalam rumus sebagai berikut:

Keterangan:

SK = Skor Kriteria

ST = Skor Total = 10

JB = Jumlah Butir = 13

JR = Jumlah Responden = 99

$$SK = ST \times JB \times JR$$

$$SK = 10 \times 13 \times 100$$

$$SK = 12.870$$

3. Membandingkan jumlah skor hasil angket dengan jumlah skor kriteria.

Jumlah skor hasil angket variabel Lingkungan kerja (X3) adalah 10.729.

Untuk melihat gambaran mengenai Lingkungan kerja (X3) dalam bentuk persen, maka dapat dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} & \frac{\text{Skor Angket}}{\text{Skor Kriteria}} \times 100\% \\ &= \frac{10.729}{12.870} \times 100\% = 83,36\% \end{aligned}$$

4. Menentukan daerah kriteria menjadi tiga tingkatan : rendah, sedang, dan tinggi dari persentase diatas dapat diperoleh dengan parameter persentase sebagai berikut:

a. Persentase ideal yaitu  $100\% : 3 = 33,33\%$

b. Nilai 33,33% ini dijadikan selisih untuk tiap tingkatan, sehingga menjadi :

$$\text{Daerah rendah} = 0 + 33,33\% = 33,33\%$$

$$\text{Daerah sedang} = 33,33\% + 33,33\% = 66,67\%$$

$$\text{Daerah tinggi} = 66,67\% + 33,33\% = 100\%$$

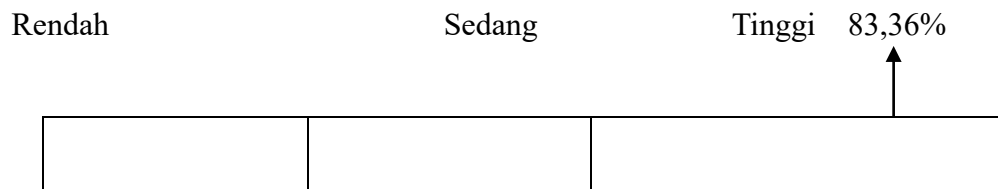
c. Dari perhitungan diatas dapat ditentukan daerah kriteria menjadi beberapa bagian (berdasarkan hasil pembulatan) yaitu :

$$\text{Daerah rendah pada interval} = 0\% - 33\%$$

$$\text{Daerah sedang pada interval} = 34\% - 67\%$$

Daerah tinggi pada interval  $= 68\% - 100\%$

Nilai variabel Lingkungan kerja (X3) sebesar 83,36% terletak pada **kriterium tinggi** yang berada pada rentang tinggi 68% - 100% dan dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 4. 4 Deskriptif Variabel Lingkungan kerja (X3)**

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data, maka diperoleh gambaran mengenai Lingkungan kerja (X3) pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan telah mencapai 81,91% dan hal ini termasuk pada kategori **kriterium tinggi** dengan jarak interval 68% - 100%. Persentase tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan Kerjadi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuningan sudah kondusif, mendukung produktivitas pegawai, serta mampu menciptakan kenyamanan dan keamanan bagi para pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

#### 4.1.3.2 Uji Asumsi Klasik

##### A. Uji Normalitas

**Tabel 4. 9 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov (K-S)**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                |                         |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
|                                    |                | Unstandardized Residual |
| N                                  |                | 99                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>   | Mean           | .0000000                |
|                                    | Std. Deviation | 2.43115061              |
|                                    |                |                         |
| Most Extreme Differences           | Absolute       | .086                    |
|                                    | Positive       | .065                    |

|                                        |          |                   |
|----------------------------------------|----------|-------------------|
|                                        | Negative | -.086             |
| Test Statistic                         |          | .086              |
| Asymp. Sig. (2-tailed)                 |          | .066 <sup>c</sup> |
| a. Test distribution is Normal.        |          |                   |
| b. Calculated from data.               |          |                   |
| c. Lilliefors Significance Correction. |          |                   |

Sumber : Output SPSS25

Dari hasil perhitungan pada tabel 4.9 dapat diketahui bahwa uji normalitas dengan menggunakan sampel ( $n = 99$ ) sesuai dengan data sebelumnya, bahwa data tersebut menunjukkan angka Asymp.Sig (2-tailed) yaitu sebesar  $0,066 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa data **berdistribusi normal** karena signifikansinya lebih besar dari 0,05.

### B. Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk menguji ada tidaknya multikolineritas dapat digunakan *tolerance* atau *variance inflation factor* (VIF). Berikut adalah hasil tabel uji multikolineritas :

- Jika nilai *tolerance*  $< 0,10$  dan nilai VIF  $> 10$  maka terjadi multikolineritas.
- Jika nilai *tolerance*  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$  maka tidak terjadi multikolineritas.

**Tabel 4. 10 Hasil Uji Multikolineritas**

| Coefficients <sup>a</sup> |              |                         |       |
|---------------------------|--------------|-------------------------|-------|
| Model                     |              | Collinearity Statistics |       |
|                           |              | Tolerance               | VIF   |
| 1                         | Kepemimpinan | .578                    | 1.729 |
|                           | Pengawasan   | .546                    | 1.830 |

|                                       |                  |      |       |
|---------------------------------------|------------------|------|-------|
|                                       | Lingkungan Kerja | .606 | 1.650 |
| a. Dependent Variable: Disiplin Kerja |                  |      |       |

*Sumber : Output SPSS25*

Dari tabel 4.10 di atas menunjukkan hasil pengujian multikolinearitas dan dapat disimpulkan tidak adanya multikolinearitas antar variabel bebas. Hal ini sesuai dengan teori di atas yang mengatakan bahwa nilai *tolerance* harus lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10 dan data tersebut menunjukkan bahwa nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Untuk nilai *tolerance* variabel kepemimpinan (X1) sebesar 0,578, pengawasan (X2) sebesar 0,546 dan nilai *tolerance* lingkungan kerja sebesar 0,606. Nilai VIF variabel kepemimpinan (X1) 1,729, pengawasan (X2) 1,830, dan nilai VIF lingkungan kerja (X3) sebesar 1,650.

### C. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah data dalam regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut dengan heteroskedastisitas. Dengan metode Glejser apabila diperoleh nilai signifikan untuk semua variabel lebih besar 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil tabel uji heteroskedastisitas :

**Tabel 4. 11 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

| Coefficients <sup>a</sup> |              |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |              | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)   | 5.510                       | 3.696      |                           | 1.491 | .139 |
|                           | Kepemimpinan | -.022                       | .050       | -.057                     | -.427 | .671 |



|                                |                  |       |      |       |       |      |
|--------------------------------|------------------|-------|------|-------|-------|------|
|                                | Pengawasan       | .003  | .051 | .008  | .058  | .954 |
|                                | Lingkungan Kerja | -.021 | .041 | -.067 | -.515 | .608 |
| a. Dependent Variable: ABSRES2 |                  |       |      |       |       |      |

Sumber : Output SPSS25

Berdasarkan tabel 4.11 tersebut, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari masing-masing variabel bebas yaitu kepemimpinan sebesar 0,671, pengawasan sebesar 0,954, dan lingkungan kerja sebesar 0,608 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedasitas dalam model regresi.

#### 4.1.4 Analisis Regresi Berganda

##### 4.1.4.1 Persamaan Regresi

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu kepemimpinan, pengawasan, dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu disiplin kerja. Koefisien regresi dengan dua tujuan sekaligus, pertama menimbulkan penyimpangan antara nilai aktual estimasi variabel *independen* berdasarkan data yang ada. Berikut hasil uji analisis regresi linier berganda :

**Tabel 4. 12 Analisis Regresi Linear Berganda**

| Coefficients <sup>a</sup>             |                  |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                                 |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                                       |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                                     | (Constant)       | -4.073                      | 5.734      |                           | -.710 | .479 |
|                                       | Kepemimpinan     | .211                        | .078       | .245                      | 2.695 | .008 |
|                                       | Pengawasan       | .236                        | .079       | .277                      | 2.967 | .004 |
|                                       | Lingkungan Kerja | .252                        | .064       | .350                      | 3.938 | .000 |
| a. Dependent Variable: Disiplin Kerja |                  |                             |            |                           |       |      |

Sumber : Output SPSS25

Berdasarkan hasil olah data di atas, maka dapat diketahui nilai koefisien regresi linear berganda sehingga dapat disusun persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = -4,073 + 0,211X_1 + 0,236X_2 + 0,252X_3$$

1. Nilai a sebesar  $-4,073$  merupakan konstanta atau keadaan saat variabel disiplin kerja belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel kepemimpinan ( $X_1$ ), variabel pengawasan ( $X_2$ ), dan variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ). Jika variabel *independen* tidak ada atau nol (0) maka variabel disiplin kerja tidak mengalami perubahan.
2. Nilai koefisien regresi kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0,211 artinya bahwa jika nilai kepemimpinan ( $X_1$ ) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka variabel disiplin kerja ( $Y$ ) akan naik sebesar 0,211. Demikian sebaliknya jika mengalami penurunan sebesar 1 satuan, maka variabel disiplin kerja ( $Y$ ) akan turun sebesar 0,211.
3. Nilai koefisien regresi pengawasan ( $X_2$ ) sebesar 0,236 artinya bahwa jika nilai pengawasan ( $X_2$ ) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka variabel disiplin kerja ( $Y$ ) akan naik sebesar 0,236. Demikian juga sebaliknya jika nilai pengawasan ( $X_2$ ) mengalami penurunan sebesar 1 satuan, maka variabel disiplin kerja ( $Y$ ) akan turun sebesar 0,236.
4. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,252 artinya bahwa jika nilai lingkungan kerja ( $X_3$ ) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka variabel disiplin kerja ( $Y$ ) akan naik sebesar 0,252. Hal ini terjadi juga jika nilai lingkungan kerja ( $X_3$ ) mengalami penurunan sebesar 1 satuan, maka variabel disiplin kerja ( $Y$ ) akan turun sebesar 0,252.

#### 4.1.4.2 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur tingkat korelasi atau pengaruh antar variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Berikut tabel hasil uji koefisien determinasi:

**Tabel 4. 13 Koefisien Determinasi (R2)**

| Model Summary <sup>b</sup>                                            |                   |          |                   |                            |
|-----------------------------------------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                                                                 | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                                                                     | .739 <sup>a</sup> | .546     | .532              | 2.46924                    |
| a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Pengawasan |                   |          |                   |                            |
| b. Dependent Variable: Disiplin Kerja                                 |                   |          |                   |                            |

*Sumber: Output SPSS25*

Berdasarkan hasil tabel 4.13 diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien Adjusted R Square yang dihasilkan oleh variabel kepemimpinan, pengawasan, dan lingkungan kerja memiliki nilai Adjusted R Square sebesar 0,532(53,2%) yang artinya variabel independen (kepemimpinan, pengawasan, dan lingkungan kerja) yang digunakan dalam penelitian ini memiliki hubungan dengan variabel dependen (disiplin kerja) sebesar 53,2%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 46,8% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diamati dalam penelitian.

#### 4.1.4.3 Pengujian Hipotesis

#### 4.1.4.3.1 Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen kepemimpinan (X1), pengawasan (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara bersamaan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen disiplin kerja (Y).

**Tabel 4. 14 Hasil Uji Simultan (F)**

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 697.499        | 3  | 232.500     | 38.133 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 579.228        | 95 | 6.097       |        |                   |
|                    | Total      | 1276.727       | 98 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Pengawasan

Sumber : Output SPSS25

Berdasarkan hasil analisis yang dapat dilihat dari tabel 4.15, diperoleh nilai F sebesar 38,133. Selanjutnya mencari besaran F tabel dengan cara sebagai berikut :  $df_1$  (jumlah variabel - 1) = 4 - 1 = 3,  $df_2$  (99 - k - 1) = 99 - 3 - 1 = 95, maka diperoleh nilai F tabel menggunakan tingkat Sig 0,05 adalah 2,70 sehingga F hitung > F tabel (38,133 > 2,70). Hal ini menunjukkan bahwa **H<sub>1</sub> diterima** yang berarti kepemimpinan, pengawasan, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

#### 4.1.4.3.2 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan dengan bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi variabel independen (kepemimpinan, pengawasan, dan lingkungan kerja) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (disiplin kerja). Berikut adalah hasil uji t parsial.

**Tabel 4. 15 Hasil Uji Parsial (t)**

| Coefficients <sup>a</sup>             |                  |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                                 |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                                       |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                                     | (Constant)       | -4.073                      | 5.734      |                           | -.710 | .479 |
|                                       | Kepemimpinan     | .211                        | .078       | .245                      | 2.695 | .008 |
|                                       | Pengawasan       | .236                        | .079       | .277                      | 2.967 | .004 |
|                                       | Lingkungan Kerja | .252                        | .064       | .350                      | 3.938 | .000 |
| a. Dependent Variable: Disiplin Kerja |                  |                             |            |                           |       |      |

Sumber : Output SPSS25

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, dapat dipaparkan bahwa :

1. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kepemimpinan (X1) adalah 2,695 dengan signifikansinya yaitu 0,005 dan dengan t menggunakan tingkat  $\alpha = 0,05$  atau 5% adalah 1,660 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,695 > 1,660$ ) dan nilai Sig yaitu  $0,008 < 0,05$  maka **H<sub>2</sub> diterima**. Dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Besar pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap disiplin kerja (Y) sebesar  $(0,245)^2 \times 100\% = 6,003\%$ .
2. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel pengawasan (X2) adalah 2,967 dengan signifikansinya yaitu 0,004 dan dengan t menggunakan tingkat  $\alpha = 0,05$  atau 5% adalah 1,660 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,967 > 1,660$ ) dan nilai Sig yaitu  $0,004 < 0,05$  maka **H<sub>3</sub> diterima**. Dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Besarnya pengaruh parsial pengawasan (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y) sebesar  $(0,277)^2 \times 100\% = 7,673\%$ .
3. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel lingkungan kerja (X3) adalah dengan signifikansinya yaitu 0,000 dan dengan t menggunakan tingkat  $\alpha = 0,05$  atau 5% adalah 1,660 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,938 > 1,660$ ) dan nilai Sig yaitu  $0,000 < 0,05$  maka **H<sub>4</sub> diterima**. Dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Besarnya pengaruh parsial lingkungan kerja (X3) terhadap disiplin kerja (Y) yaitu sebesar  $(0,350)^2 \times 100\% = 12,25\%$ .
4. Dengan demikian dalam penelitian ini Lingkungan Kerja (X3) memiliki pengaruh paling besar terhadap Disiplin Kerja (Y) dibandingkan variabel lainnya dalam penelitian.

## 4.2 Pembahasan

Penelitian ini terdiri dari 99 responden yang dapat dikelompokkan berdasarkan karakteristik responden yang pertama berdasarkan jenis kelamin, dimana jumlah laki-laki sebanyak 62 orang dan perempuan sebanyak 37 orang. Kemudian berdasarkan latar belakang pendidikan, karakteristik responden paling

banyak menempuh Pendidikan terakhir yaitu jenjang S1/S2/S3 sebanyak 74 orang, responden paling banyak berusia 31-40 tahun, dan responden paling banyak dengan masa kerja >5 tahun.

#### **4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan melalui uji statistik, diperoleh hasil bahwa nilai F hitung berada jauh di atas nilai F tabel pada tingkat signifikansi yang telah ditentukan. Kondisi ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel-variabel independen dan variabel dependen. Dengan kata lain  $H_0$  diterima.

Artinya, variabel kepemimpinan, pengawasan, dan lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat disiplin kerja. Pengaruh tersebut bersifat positif, yang berarti bahwa semakin baik kualitas kepemimpinan yang diterapkan, semakin efektif sistem pengawasan yang dijalankan, dan semakin kondusif lingkungan kerja yang tercipta, maka tingkat disiplin kerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Hasil ini memperlihatkan bahwa ketiga faktor tersebut memainkan peran yang sangat penting dalam membentuk perilaku kerja karyawan yang disiplin. Kepemimpinan yang mampu memberikan arahan yang jelas dan memberi teladan akan mendorong karyawan untuk patuh terhadap aturan. Pengawasan yang terstruktur dan adil akan menciptakan rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Sementara itu, lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung akan meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja secara tertib dan konsisten.

Dengan demikian, hasil analisis ini memberikan landasan yang kuat bagi pihak manajemen untuk terus meningkatkan kualitas kepemimpinan, memperbaiki sistem pengawasan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik guna menunjang kedisiplinan kerja di organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irta, (2019) pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Siak menunjukkan

hasil bahwa kepemimpinan, pengawasan dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

#### **4.2.2 Pengaruh Kepemimpinan (X1) Terhadap Disiplin Kerja (Y)**

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan melalui uji parsial, diperoleh temuan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini dibuktikan melalui hasil pengujian hipotesis, di mana nilai statistik yang dihasilkan untuk variabel kepemimpinan melebihi batas kritis yang telah ditentukan. Selain itu, tingkat signifikansinya juga berada di bawah ambang batas yang ditetapkan, sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja dapat diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi memegang peranan penting dalam membentuk sikap disiplin karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, menjadi teladan, serta menjalin komunikasi yang efektif akan menciptakan iklim kerja yang mendorong karyawan untuk mematuhi aturan, menjalankan tanggung jawab dengan konsisten, dan bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Dengan kata lain, kepemimpinan yang baik tidak hanya berperan dalam pengambilan keputusan dan pengelolaan sumber daya, tetapi juga secara langsung berkontribusi dalam membentuk budaya kerja yang disiplin. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk membangun kualitas kepemimpinan yang visioner, inspiratif, dan mampu membina hubungan kerja yang harmonis, guna menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan produktif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nazar et al., (2017) pada Posmtero Mandau Duri yang menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja. Selanjutnya Mendrofa et al., (2021) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nias yang menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Selanjutnya Mardiana & Ernawati,(2022) pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Bima yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Selanjutnya Samuel Souhoka (2024) pada *The Office Of The*

*National and Political Unity Agency (KESBANGPOL) Seram Bagian Barat District* yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

#### **4.2.3 Pengaruh Pengawasan (X2) Terhadap Disiplin Kerja**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, ditemukan bahwa variabel pengawasan secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini dibuktikan melalui hasil pengujian hipotesis, yang menunjukkan bahwa nilai statistik untuk variabel pengawasan melebihi batas kritis yang telah ditentukan, dan tingkat signifikansinya berada di bawah ambang batas yang disyaratkan.

Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja dapat diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa sistem pengawasan yang baik dan terstruktur mampu mendorong karyawan untuk lebih disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Pengawasan yang diterapkan secara konsisten dan adil akan menciptakan rasa tanggung jawab, meningkatkan kepatuhan terhadap aturan, serta memperkuat kesadaran karyawan terhadap pentingnya bekerja sesuai prosedur. Ketika pengawasan dilakukan dengan pendekatan yang mendukung dan membangun, karyawan juga akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk menunjukkan kinerja yang disiplin.

Secara keseluruhan, hasil ini menegaskan bahwa pengawasan merupakan salah satu faktor penting dalam membentuk perilaku kerja yang tertib dan profesional. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa sistem pengawasan berjalan secara efektif dan disesuaikan dengan kebutuhan operasional serta karakteristik karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizal & Radiman, (2019) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Pendekatan yang menunjukan hasil bahwa Pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Selanjutnya Novandri et al., (2023) pada PT. Pupuk Indonesia Pangan yang menunjukkan hasil bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Selanjutnya Mardiana &



Ernawati, (2022) pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Bima yang menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Selanjutnya Alamsyah (2023) pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Soekarno Hatta *Airport Branch Office* yang menunjukkan hasil bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

#### **4.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Disiplin Kerja**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji hipotesis, yang menunjukkan bahwa nilai statistik untuk variabel ini melebihi batas kritis yang telah ditetapkan, dan tingkat signifikansinya berada jauh di bawah ambang batas yang diperkenankan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja dinyatakan diterima.

Penelitian ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif memainkan peranan penting dalam mendorong kedisiplinan karyawan. Lingkungan kerja yang bersih, aman, nyaman, serta mendukung kebutuhan fisik dan psikologis karyawan dapat menciptakan suasana kerja yang positif, sehingga karyawan lebih termotivasi untuk hadir tepat waktu, menjalankan tugas sesuai prosedur, dan menaati peraturan yang berlaku.

Selain itu, faktor-faktor seperti hubungan yang harmonis antar rekan kerja, dukungan dari atasan, serta fasilitas kerja yang memadai juga turut berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendorong sikap disiplin. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung oleh lingkungan sekitarnya, mereka akan lebih cenderung menunjukkan tanggung jawab dan komitmen terhadap pekerjaannya.

Dengan demikian, hasil ini menegaskan bahwa pengelolaan lingkungan kerja yang baik merupakan strategi penting dalam upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan. Organisasi disarankan untuk terus menciptakan dan mempertahankan suasana kerja yang positif sebagai bagian dari penguatan budaya kerja yang produktif dan disiplin.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Oktaria & Nugraheni, (2017) pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Selanjutnya Vani et al., (2023) pada PERUMDAM Tirta Anom Kota Banjar yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Selanjutnya Yovina Vanesa et al. (2019) pada PT Jasa Marga (Persero) TBK, Medan Branch, North Sumatra, Indonesia yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.