

## Analysis Of Work Discipline, Job Satisfaction, And Work Environment On Employee Performance At The Local Police And Fire Department Of Langkat Regency

### Analisis Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Langkat

Fahri Dwi Wardana <sup>1)</sup>, Abdi Setiawan <sup>2)</sup>, Kholilul Kholik <sup>3)</sup>

<sup>1,2,3)</sup> *Management Study Program, Faculty of Social Sciences, Panca Budi University, Medan*

Email: <sup>1)</sup> [fahridwiwardana9@gmail.com](mailto:fahridwiwardana9@gmail.com)

#### ARTICLE HISTORY

Received [28 Januari 2026]

Revised [15 April 2026]

Accepted [29 April 2026]

#### KEYWORDS

*Work Discipline, Job Satisfaction, Work Environment.*

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



#### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Langkat. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 72 responden yang dipilih menggunakan teknik proportionate stratified random sampling. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda setelah memenuhi uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengujian simultan juga membuktikan bahwa ketiga variabel independen tersebut secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa sebagian besar variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh model penelitian. Temuan ini memberikan implikasi empiris bagi pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan instansi pemerintah, khususnya dalam upaya peningkatan kinerja pegawai melalui penguatan disiplin kerja, peningkatan kepuasan kerja, dan perbaikan lingkungan kerja.

#### ABSTRACT

*The purpose of this study is to analyze the effects of work discipline, job satisfaction, and work environment on employee performance at the Regional Civil Service Police Unit and Fire and Rescue Department of Langkat Regency. This study applies a quantitative approach using a survey method by distributing questionnaires to 72 respondents selected through proportionate stratified random sampling. The data were analyzed using multiple linear regression after passing validity, reliability, and classical assumption tests. The results indicate that work discipline, job satisfaction, and work environment individually have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneous testing also confirms that the three independent variables collectively have a significant effect on employee performance. The coefficient of determination shows that a substantial proportion of the variation in employee performance is explained by the proposed model. These findings provide empirical implications for human resource management in public sector organizations, particularly in improving employee performance through strengthened work discipline, enhanced job satisfaction, and improved work environment.*

## PENDAHULUAN

Organisasi pemerintahan melaksanakan pelayanan kepada masyarakat melalui rangkaian kegiatan administratif serta operasional yang keberlangsungannya sangat dipengaruhi oleh capaian kerja aparatur. Pencapaian tersebut tidak berdiri sendiri, melainkan berkaitan erat dengan kemampuan individu dalam menyesuaikan hasil kerja terhadap sasaran organisasi serta tolok ukur yang telah dirumuskan secara formal. Dalam literatur manajemen, capaian kerja aparatur dipahami sebagai manifestasi keluaran aktivitas personal yang dijadikan dasar penilaian keberhasilan pelaksanaan program organisasi. Kasmir (2020) menyatakan bahwa hasil kerja individu dinilai melalui kesesuaian antara target yang direncanakan serta realisasi kerja yang dicapai sebagai instrumen evaluasi kinerja organisasi. Sejalan dengan pandangan tersebut, Gullmark juga Clausen (2023) menjelaskan bahwa mutu hasil kerja aparatur memiliki hubungan langsung dengan kualitas layanan publik yang dirasakan masyarakat, yang tercermin melalui indikator ketepatan waktu penyelesaian tugas, keteraturan pelaksanaan prosedur, juga konsistensi hasil kerja yang dihasilkan. Nduati juga Wanyoike (2022) menegaskan bahwa capaian kerja aparatur juga menggambarkan tingkat ketelitian dalam melaksanakan tanggung jawab yang telah dibebankan oleh organisasi. Berbagai kajian manajemen sektor publik menunjukkan bahwa variasi capaian kerja kerap muncul pada organisasi yang dihadapkan pada tuntutan aktivitas lapangan yang

tinggi serta perubahan situasi kerja yang berlangsung cepat. Keadaan tersebut menuntut pengelolaan sumber daya manusia yang dirancang secara sistematis serta dapat diukur secara objektif. Ketidakterpaduan dalam pengelolaan berpotensi menimbulkan ketidaksesuaian antara rencana kerja juga realisasi yang dicapai. Gejala ini sering dijumpai pada instansi pelayanan lapangan yang berhadapan dengan tekanan operasional secara berkelanjutan.

Disiplin kerja dipahami sebagai seperangkat mekanisme pengendalian perilaku aparatur yang diwujudkan melalui kejelasan sasaran kerja, keteladanan yang ditunjukkan pimpinan, konsistensi penerapan aturan, serta keberlakuan sanksi organisasi. Sastrohadiwiryono (2021) menguraikan bahwa disiplin kerja berfungsi mengarahkan perilaku aparatur supaya selaras dengan ketentuan organisasi yang telah ditetapkan. Tingkat disiplin tercermin dalam keteraturan kehadiran kerja juga kepatuhan terhadap prosedur operasional yang berlaku. Di sisi lain, kepuasan kerja merepresentasikan kondisi psikologis aparatur yang terbentuk dari akumulasi pengalaman kerja sehari-hari. Hasibuan (2021) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai aspek, meliputi rasa aman dalam pekerjaan, peluang pengembangan diri, karakteristik tugas yang dijalankan, kondisi fisik tempat kerja, juga kualitas hubungan sosial di lingkungan kerja. Lingkungan kerja sendiri mencakup suasana kerja yang dirasakan, pola interaksi antaraparatur, hubungan kerja dengan pimpinan, serta ketersediaan sarana pendukung yang menunjang aktivitas administratif juga operasional sebagaimana dijelaskan oleh Nitisemito (2020). Sejumlah penelitian terdahulu memperlihatkan bahwa perpaduan antara disiplin kerja, kepuasan kerja, juga lingkungan kerja berkaitan dengan perbedaan hasil kerja aparatur, sebagaimana ditunjukkan oleh Setiawan (2025). Walau begitu, sebagian kajian masih menempatkan ketiga variabel tersebut secara terpisah dalam analisis. Hubungan simultan antarvariabel belum banyak dikaji pada organisasi dengan intensitas kerja lapangan yang tinggi. Keterbatasan tersebut membuka peluang pengembangan kajian lanjutan.

Mayoritas penelitian sebelumnya berfokus pada instansi pemerintah yang memiliki struktur administratif tunggal serta pola kerja yang relatif stabil. Objek kajian jarang menyentuh instansi gabungan yang menjalankan fungsi penegakan ketertiban umum juga penanggulangan kebakaran secara bersamaan. Instansi dengan karakteristik kerja lapangan menghadapi tekanan waktu, risiko fisik, serta dinamika situasi kerja yang berubah dengan cepat. Literatur menunjukkan bahwa pembahasan mengenai implikasi disiplin kerja serta ketersediaan fasilitas operasional pada unit kerja lapangan masih terbatas. Penelitian Septiani (2024) mengungkap adanya hubungan positif antara motivasi, disiplin, kepuasan kerja, juga lingkungan kerja terhadap capaian kerja aparatur Satuan Polisi Pamong Praja. Akan tetapi, penelitian tersebut dilakukan pada satuan kerja dengan ruang lingkup fungsi yang lebih terbatas. Kajian yang menelaah instansi gabungan dengan sistem komando berlapis serta beban tugas yang beragam masih relatif jarang. Kekosongan kajian ini berdampak pada terbatasnya rujukan empiris bagi pengelolaan aparatur di instansi pelayanan lapangan. Dari sisi keilmuan, keadaan ini membatasi pengayaan model analisis capaian kerja dalam sektor publik.

Permasalahan empiris teridentifikasi pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja serta Pemadam Kebakaran Kabupaten Langkat berdasarkan data kinerja organisasi juga hasil pra survei internal. Rekapitulasi capaian kerja tahunan sepanjang periode 2022 sampai 2024 memperlihatkan pola yang berfluktuasi, dengan target organisasi sebesar 100 % belum tercapai secara berkelanjutan. Pada tahun 2022, capaian kerja tercatat sebesar 95 %, kemudian menurun menjadi 85 % pada tahun 2023, serta kembali meningkat menjadi 90 % pada tahun 2024. Data kehadiran harian menunjukkan adanya keterlambatan juga ketidakhadiran sebagian aparatur yang berdampak pada kelancaran pelaksanaan tugas lapangan maupun administratif. Temuan pra survei kinerja memperlihatkan variasi penilaian terhadap kualitas hasil kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, efektivitas pengawasan kerja, juga efisiensi pemanfaatan sumber daya. Pra survei disiplin kerja mengindikasikan rendahnya persepsi aparatur terhadap ketegasan pimpinan serta kejelasan penerapan sanksi organisasi. Sementara itu, pra survei kepuasan kerja menunjukkan terbatasnya peluang pengembangan diri serta kondisi kerja yang belum memberikan rasa nyaman secara optimal. Pra survei lingkungan kerja juga mengungkap keterbatasan fasilitas serta ruang kerja yang mendukung aktivitas administratif juga operasional. Rangkaian temuan tersebut memperlihatkan adanya keterhubungan antara kondisi disiplin, kepuasan, juga lingkungan kerja dengan variasi capaian kerja aparatur, sehingga menuntut kajian empiris yang disusun secara sistematis serta terarah.

Penelitian ini diarahkan untuk menelaah pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja, juga lingkungan kerja terhadap capaian kerja aparatur pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja serta Pemadam Kebakaran Kabupaten Langkat. Fokus kajian mencakup pengujian pengaruh masing-masing variabel secara parsial juga pengaruh gabungan secara simultan. Tujuan penelitian mencakup penguatan pemahaman empiris mengenai faktor yang membentuk variasi capaian kerja aparatur pada instansi pelayanan lapangan. Dari sisi teoritis, penelitian ini menambah bukti empiris dalam kajian manajemen

sumber daya manusia sektor publik. Dari sisi praktis, hasil penelitian menyediakan dasar analitis bagi pengelola instansi dalam merumuskan kebijakan pembinaan aparatur. Informasi yang dihasilkan dapat dimanfaatkan sebagai bahan evaluasi terhadap sistem disiplin, kepuasan kerja, serta penataan lingkungan kerja. Pendekatan tersebut mendukung pengambilan keputusan berbasis data organisasi. Dengan demikian, penelitian ini menghasilkan kontribusi ilmiah sekaligus aplikatif.

Penelitian dilaksanakan menggunakan pendekatan kuantitatif melalui metode survei. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner terstruktur yang disusun berdasarkan indikator disiplin kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, serta capaian kerja aparatur yang telah digunakan dalam kajian sebelumnya sebagaimana dirujuk pada Kasmir (2020), Hasibuan (2021), juga Nitisemito (2020). Responden penelitian meliputi aparatur aktif pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja serta Pemadam Kebakaran Kabupaten Langkat. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik statistik inferensial untuk menilai hubungan antarvariabel penelitian. Hasil analisis disajikan secara runtut untuk menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan. Artikel ini disusun dengan sistematika pembahasan yang mencakup telaah pustaka, metode penelitian, hasil juga pembahasan, serta simpulan akhir.

## LANDASAN TEORI

### Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2020), kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas sesuai standar dan target yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan pegawai dalam menerjemahkan tanggung jawab jabatan ke dalam output kerja yang terukur. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kinerja tidak hanya dilihat dari hasil akhir, tetapi juga dari perilaku kerja yang ditunjukkan selama proses pelaksanaan tugas. Mangkunegara dalam Waskito dan Bukhori (2023) menegaskan bahwa kinerja berkaitan dengan capaian kualitas dan kuantitas kerja sesuai tanggung jawab yang dibebankan. Dengan demikian, kinerja menjadi indikator utama efektivitas kerja individu dalam organisasi.

### Disiplin Kerja

Menurut Sastrohadiwiryono (2021), disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku yang mencerminkan kepatuhan serta ketaatan pegawai terhadap aturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Disiplin mencakup kesadaran individu untuk melaksanakan tugas dan menerima konsekuensi atas pelanggaran yang dilakukan. Sutrisno dalam Tumanggong dan Girsang (2021) memandang disiplin kerja sebagai bentuk konsistensi perilaku pegawai dalam menaati prosedur dan kebijakan organisasi. Disiplin menjadi sarana pengendalian perilaku kerja agar aktivitas organisasi berjalan tertib. Dengan disiplin yang terjaga, organisasi lebih mudah mencapai tujuan operasionalnya.

### Kepuasan kerja

Menurut Hasibuan (2021), kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang mencerminkan perasaan senang atau tidak senang pegawai terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja muncul dari penilaian individu terhadap pengalaman kerja yang dijalani. Riyadi (2022) memandang kepuasan kerja sebagai reaksi umum pegawai terhadap pekerjaannya berdasarkan perbandingan antara imbalan yang diterima dan harapan kerja. Pandangan ini menekankan aspek evaluatif dalam kepuasan kerja. Kepuasan kerja bersifat subjektif dan berbeda antarindividu.

Sutrisno (2017) menjelaskan kepuasan kerja sebagai kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan saat pegawai menilai pekerjaannya. Siagian (2021) menambahkan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan kesesuaian antara pekerjaan dan ekspektasi individu. Ketika pekerjaan sesuai dengan harapan, kepuasan kerja cenderung meningkat. Sebaliknya, ketidaksesuaian antara harapan dan realitas kerja memicu ketidakpuasan. Kondisi ini memengaruhi sikap dan perilaku kerja pegawai.

### Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2020), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di sekitar pegawai yang memengaruhi pelaksanaan tugas. Kasmir (2020) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai kondisi fisik dan nonfisik di tempat kerja, termasuk tata ruang, fasilitas, dan hubungan kerja. Effendy dan Fitria (2019) menekankan lingkungan kerja sebagai hasil interaksi antarindividu dengan berbagai tingkat jabatan. Lingkungan kerja menjadi wadah berlangsungnya aktivitas kerja sehari-hari. Kondisi lingkungan kerja membentuk pengalaman kerja pegawai.

Lingkungan kerja yang tertata mendukung kenyamanan dan kelancaran aktivitas kerja. Kondisi fisik seperti pencahayaan, ventilasi, dan kebisingan memengaruhi konsentrasi pegawai (Nitisemito, 2020). Faktor nonfisik seperti hubungan kerja dan peraturan organisasi turut menentukan suasana kerja.

Lingkungan yang tidak mendukung menuntut energi kerja lebih besar. Hal tersebut berdampak pada efektivitas dan efisiensi kerja pegawai.

Indikator lingkungan kerja meliputi suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan antara bawahan dan pimpinan, serta ketersediaan fasilitas kerja (Nitisemito, 2020). Suasana kerja yang tertib mendukung fokus kerja. Hubungan kerja yang harmonis mengurangi potensi konflik. Fasilitas yang memadai membantu kelancaran proses kerja. Dengan demikian, lingkungan kerja berpengaruh terhadap keberlangsungan aktivitas kerja pegawai dalam organisasi.

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini digunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Langkat. Lokasi penelitian berada di Kecamatan Stabat, Kabupaten Langkat, Sumatera Utara, dengan pelaksanaan mulai Oktober 2025 hingga Januari 2026. Populasi penelitian mencakup 258 pegawai tetap, dan sampel sebanyak 72 responden ditentukan melalui teknik proportionate stratified random sampling dengan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 10%. Variabel penelitian terdiri dari disiplin kerja (X1), kepuasan kerja (X2), lingkungan kerja (X3), serta kinerja pegawai (Y) sebagai variabel dependen.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner berbasis skala Likert lima tingkat yang diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data mencakup uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas) serta regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk melihat pengaruh parsial, uji F untuk pengaruh simultan, dan koefisien determinasi untuk mengukur kontribusi variabel independen terhadap variasi kinerja pegawai.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas.**

Variabel	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected ItemTotal Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Disiplin Kerja				
X1.1	23,82	53,361	0,779	0,940
X1.2	23,82	54,770	0,691	0,945
X1.3	23,82	52,995	0,803	0,938
X1.4	23,82	52,206	0,853	0,935
X1.5	23,82	52,235	0,852	0,935
X1.6	23,82	52,488	0,835	0,936
X1.7	23,82	53,615	0,763	0,941
X1.8	23,82	52,460	0,837	0,936
Kepuasan Kerja				
X2.1	30,63	87,026	0,843	0,952
X2.2	30,63	86,745	0,857	0,952
X2.3	30,63	87,562	0,817	0,953
X2.4	30,63	86,576	0,865	0,952
X2.5	30,63	86,576	0,865	0,952
X2.6	30,63	88,069	0,792	0,954
X2.7	30,63	87,815	0,804	0,954
X2.8	30,63	88,266	0,783	0,955
X2.9	30,63	88,012	0,795	0,954
X2.10	30,63	89,477	0,725	0,957
Lingkungan Kerja				
X3.1	23,82	49,164	0,795	0,920

X3.2	23,82	51,981	0,613	0,934
X3.3	23,82	49,136	0,797	0,920
X3.4	23,82	48,432	0,845	0,917
X3.5	23,82	49,558	0,769	0,922
X3.6	23,82	49,868	0,749	0,924
X3.7	23,82	49,897	0,747	0,924
X3.8	23,82	49,220	0,792	0,921
Kinerja Pegawai				
Y1.1	37,43	128,897	0,789	0,961
Y1.2	37,43	128,446	0,807	0,960
Y1.3	37,43	127,516	0,843	0,959
Y1.4	37,43	128,699	0,797	0,961
Y1.5	37,43	129,009	0,784	0,961
Y1.6	37,43	126,671	0,877	0,958
Y1.7	37,43	127,967	0,826	0,960
Y1.8	37,43	130,080	0,743	0,962
Y1.9	37,43	129,516	0,765	0,961
Y1.10	37,43	128,643	0,799	0,960
Y1.11	37,43	127,150	0,858	0,959
Y1.12	37,43	127,178	0,857	0,959

Sumber : Hasil pengolahan SPSS Versi 25 (2026)

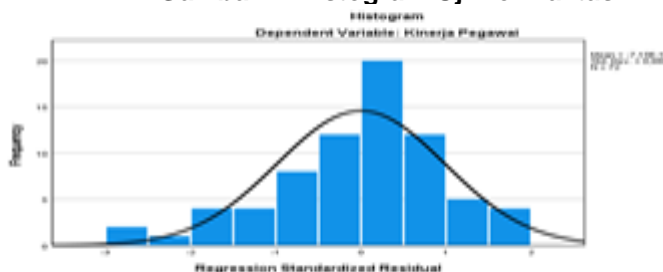
Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 1, seluruh butir pernyataan dalam variabel motivasi kerja, disiplin kerja, budaya organisasi dan kinerja pegawai dinyatakan valid karena *Corrected Item-Total Correlation* > 0,30. Oleh karena itu instrument penelitian yang digunakan telah memenuhi standar validitas untuk mengukur variabel yang diteliti.

**Tabel 2. Uji Realibitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
Disiplin Kerja	,945	8	Realibel
Kepuasan Kerja	,958	10	Realibel
Lingkungan Kerja	,932	8	Realibel
Kinerja Pegawai	,963	12	Realibel

Berdasarkan hasil uji realibitas pada Tabel 2, seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan telah memenuhi standar realibitas untuk mengukur variabel yang diteliti secara konsisten.

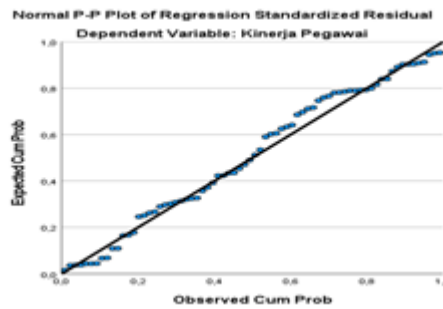
**Gambar 1. Histogram Uji Normalitas**



Sumber : Hasil pengolahan SPSS Versi 25 (2026)

Berdasarkan Gambar 1 di atas, hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa data telah terdistribusi secara normal. Hal ini ditunjukkan oleh garis histogram yang membentuk pola lonceng dengan kecenderungan seimbang di tengah.

**Gambar 2. PP Plot Uji Normalitas**



Berdasarkan Gambar 2 di atas, hasil pengujian normalitas menggunakan gambar PP Plot menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis horizontal dan mengikuti arah garis tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal.

**Tabel 3. Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,64438006
Most Extreme Differences	Absolute	,101
	Positive	,091
	Negative	-,101
Test Statistic		,085
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Hasil pengolahan SPSS Versi 25 (2026)

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test pada Tabel 3, diperoleh nilai test statistik sebesar 0,101 dengan nilai signifikansi sebesar 0,200 (2-tailed). Nilai signifikansi yang diperoleh (0,200) lebih besar dari taraf signifikansi yang umumnya digunakan ( $\alpha = 0,05$ ), menunjukkan bahwa tidak ada cukup bukti untuk menolak hipotesis bahwa distribusi data mengikuti distribusi normal.

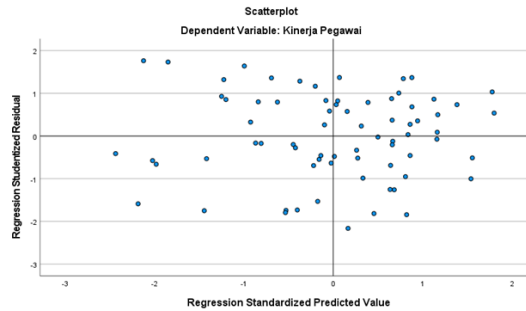
**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	36,300	,675		53,751	,000		
Disiplin Kerja	1,054	,023	1,750	45,888	,000	,609	1,643
Kepuasan Kerja	,074	,012	,143	6,107	,000	,164	6,090
Lingkungan Kerja	1,129	,030	1,455	37,762	,000	,161	6,196

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil pengolahan SPSS Versi 25 (2026)

**Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedasitas**



Berdasarkan Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedasitas, yang menunjukkan distribusi acak di atas dan di bawah garis 0 pada sumbu Y, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi.

**Tabel 5. Hasil Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36,300	,675		53,751	,000
	Disiplin Kerja	1,054	,023	1,750	45,888	,000
	Kepuasan Kerja	0,074	,012	,143	6,107	,000
	Lingkungan Kerja	1,129	,030	1,455	37,762	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil pengolahan SPSS Versi 25 (2026)

**Tabel 6. Hasil Pengujian Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10594,292	3	3531,431	1134,287	,000b
	Residual	211,708	68	3,113		
	Total	10806,000	72			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja

Sumber : Hasil pengolahan SPSS Versi 25 (2026)

Berdasarkan hasil Tabel 5 Uji Simultan (Uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 1134,287 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi signifikan secara statistik, sehingga hipotesis nol ditolak.

**Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji T)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36,300	,675		53,751	,000
	Disiplin Kerja	1,054	,023	1,750	45,888	,000
	Kepuasan Kerja	0,074	,012	,143	6,107	,000
	Lingkungan Kerja	1,129	,030	1,455	37,762	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil pengolahan SPSS Versi 25 (2026)

**Tabel 8 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,990 <sup>a</sup>	,980	,980	1,764
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja				

## Pembahasan

### Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin Kerja menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 45,888. Jika dibandingkan dengan  $t_{tabel}$ , maka  $45,888 > 1,99$ , dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Oleh karena itu,  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang berarti Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Disiplin kerja menggambarkan derajat kepatuhan pegawai dalam menjalankan ketentuan organisasi yang mencakup aturan, prosedur, juga standar pelaksanaan tugas. Tingkat kepatuhan tersebut merefleksikan kesediaan individu untuk mengikuti seluruh ketentuan kerja secara sadar tanpa dorongan eksternal. Hasibuan (2021) memaknai disiplin kerja sebagai kesiapan personal dalam menaati regulasi organisasi secara sukarela. Kepatuhan ini tercermin melalui ketepatan hadir, pemanfaatan waktu kerja secara efisien, serta ketaatan terhadap arahan kerja yang telah ditetapkan. Rivai (2019) mengemukakan bahwa keberadaan disiplin kerja membentuk pola perilaku kerja yang tertata serta menekan kemungkinan terjadinya penyimpangan tugas. Pola perilaku yang tertib tersebut mendorong ketercapaian sasaran kerja secara berkesinambungan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien disiplin kerja berada pada arah negatif dengan tingkat probabilitas yang berada di bawah ambang statistik yang digunakan. Kondisi ini mengindikasikan adanya keterkaitan terukur antara tingkat disiplin kerja serta capaian kerja pegawai. Hubungan tersebut menunjukkan bahwa perubahan pada pola kedisiplinan berjalan seiring dengan perubahan pada hasil kerja yang diperoleh. Hasil kajian ini memiliki keselarasan dengan temuan Deni (2021) yang mengungkap adanya keterhubungan antara disiplin kerja serta capaian kerja pegawai Satpol PP Kota Prabumulih. Ashari dan rekan (2024) juga melaporkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan dengan kinerja aparatur sipil negara pada level kecamatan. Putra dan kolega (2025) mencatat bahwa tingkat disiplin kerja memberikan sumbangan terhadap ketercapaian sasaran kerja pada instansi ketertiban umum serta pemadam kebakaran. Akan tetapi, Putri dan rekan (2022) memperoleh hasil berbeda, yaitu disiplin kerja tidak menunjukkan hubungan statistik pada personel kepolisian. Perbedaan temuan tersebut berkaitan dengan karakteristik beban tugas juga sistem pengawasan yang diterapkan. Lingkungan kerja yang menerapkan standar operasional ketat menempatkan disiplin sebagai sarana pengendali perilaku kerja. Mangkunegara (2022) menjelaskan bahwa disiplin kerja membatasi potensi kesalahan pelaksanaan tugas juga menjaga konsistensi hasil kerja. Dengan demikian, disiplin kerja memiliki keterkaitan langsung dengan variasi pola capaian kerja pegawai pada organisasi pelayanan publik.

### Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan Kerja menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,107. Nilai ini lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,99 ( $6,107 > 1,99$ ), dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan perhitungan tersebut,  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang berarti Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Hubungan antara kepuasan kerja serta kinerja pegawai dapat dipahami melalui keterkaitan antara kondisi emosional individu serta hasil kerja yang dicapai. Kepuasan kerja mencerminkan keadaan psikologis yang terbentuk dari evaluasi personal terhadap pengalaman kerja sehari-hari. Hasibuan (2021) menjelaskan bahwa kepuasan kerja muncul dari penilaian individu terhadap pekerjaan yang dijalani.

### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan Kerja menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 37,762. Nilai tersebut lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,99 ( $37,762 > 1,99$ ), dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian,  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang berarti Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Pengaruh lingkungan kerja terhadap capaian kerja pegawai dapat dijelaskan melalui kondisi fisik juga sosial yang melingkupi aktivitas kerja sehari-hari. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup aspek material, melainkan juga suasana psikososial yang terbentuk dalam interaksi kerja. Nitisemito (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja meliputi suasana kerja, hubungan antarpegawai, serta ketersediaan sarana penunjang aktivitas kerja. Kasmir (2020) menambahkan bahwa kondisi lingkungan

kerja berkaitan dengan tingkat kenyamanan juga efisiensi pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja yang kurang mendukung berpotensi menimbulkan kelelahan, menurunkan konsentrasi, serta memicu ketegangan dalam hubungan kerja.

### **Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 1134,287 >  $F_{tabel}$  sebesar 2,74 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$ . Probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini disiplin kerja, kepuasan kerja, serta lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kasmir (2020) menyatakan bahwa capaian kerja dipengaruhi oleh faktor internal juga eksternal, termasuk disiplin kerja, kepuasan kerja, serta lingkungan kerja. Sastrohadiwiryono (2021) menekankan bahwa disiplin kerja membentuk keteraturan perilaku melalui kepatuhan terhadap aturan juga penerapan sanksi. Hasibuan (2021) menjelaskan bahwa kepuasan kerja membentuk sikap kerja yang stabil serta berkesinambungan. Nitisemito (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kenyamanan juga kelancaran pelaksanaan aktivitas kerja.

Penelitian Deni (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja serta lingkungan kerja secara simultan memiliki keterhubungan dengan capaian kerja pegawai Satpol PP. Putra dan rekan (2025) menemukan bahwa kombinasi disiplin kerja serta lingkungan kerja menghasilkan hubungan statistik yang kuat terhadap capaian kerja pegawai. Hasil pengujian simultan dalam penelitian ini memperlihatkan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan variasi capaian kerja pegawai dalam proporsi yang sangat besar. Temuan ini menunjukkan kesesuaian antara kerangka teoretis yang digunakan serta bukti empiris yang diperoleh dari lapangan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Disiplin kerja secara parsial terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Langkat. Hasil pengujian statistik menunjukkan pengaruh tersebut berada pada tingkat probabilitas di bawah batas pengujian, sehingga hubungan antarvariabel dapat dibuktikan secara empiris. Arah koefisien regresi menunjukkan hubungan yang tidak sejalan dengan dugaan awal, sehingga hipotesis yang menyatakan pengaruh positif tidak sepenuhnya terdukung.
2. Kepuasan kerja secara parsial terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Langkat. Nilai uji parsial menunjukkan tingkat signifikansi yang memenuhi kriteria pengujian, sehingga peningkatan kepuasan kerja berkaitan dengan peningkatan capaian kinerja pegawai.
3. Lingkungan kerja secara parsial terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Langkat. Hasil uji statistik menunjukkan hubungan yang terukur dan berada pada tingkat signifikansi yang dapat diterima, sehingga kondisi lingkungan kerja berkaitan dengan hasil kerja pegawai.
4. Disiplin kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Langkat. Nilai uji F menunjukkan bahwa ketiga variabel bersama-sama memberikan kontribusi yang tinggi terhadap variasi kinerja pegawai, sehingga model regresi dinyatakan layak digunakan.

### **Saran**

1. Diharapkan pihak instansi dapat memperkuat pengelolaan disiplin kerja melalui penegakan aturan yang konsisten, pemberian sanksi yang jelas, serta keteladanan pimpinan agar pelaksanaan tugas pegawai berjalan lebih tertib dan sesuai dengan beban kerja yang dihadapi.
2. Diharapkan manajemen instansi dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan memperhatikan kesejahteraan, kejelasan sistem penghargaan, serta pembagian tugas yang adil dan transparan sehingga motivasi dan kinerja pegawai dapat terjaga secara berkelanjutan.
3. Diharapkan instansi melakukan perbaikan dan penataan lingkungan kerja secara berkesinambungan, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, guna menciptakan suasana kerja yang mendukung kenyamanan, efektivitas, dan produktivitas pegawai.
4. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengembangkan kajian dengan menambahkan variabel lain di luar disiplin kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja, sehingga pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai menjadi lebih luas dan mendalam.

## DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2024). *Armstrong's handbook of strategic human resource management: Improve business performance through strategic people management*. Kogan Page Publishers. Ananda, G. C. (2019). Pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi pegawai pada Perguruan Panca Budi Medan. *Jurnal Ilmiah Abdi Ilmu*, 12(1), 102–113.
- Dongoran, F. R., & Batubara, S. S. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Biro Rektor Universitas Negeri Medan. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 5(1).
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 2(2), 49–61.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gullmark, P., & Clausen, T. H. (2023). In search of innovation capability and its sources in local government organizations. *International Public Management Journal*, 26(2), 258–280.
- Hasibuan, K. N., Purba, F., & Parinduri, T. (2021). Pengaruh penilaian prestasi kerja dan kompetensi pegawai terhadap promosi jabatan. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 3(1), 75–87.
- Hasibuan, M. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Edisi revisi*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, N. A., & Robain, W. (2024). Pengaruh kerjasama karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(4), 4909–4924.
- Insan, M. Y. (2019). Pengaruh konflik kerja keluarga dan motivasi kerja terhadap stres kerja perawat. *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*, 3(2).
- Kasmir. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Rajawali Pers.
- Kholik, K., Ardika, A., Sahputra, I., Gomgom, J., Nasution, I. H., Girsang, P. B., & Ginting, T. K. J. (2025). Strategi pengembangan SDM desa dalam optimalisasi penggunaan dana desa di era digital. *Jurnal Administrasi Publik dan Kebijakan*, 5(1), 1–14.
- Leon, F. M., Suryaputri, R. V., & Purnamaningrum, T. K. (2023). *Metode penelitian kuantitatif: Manajemen, keuangan, dan akuntansi*. Salemba Empat.
- Rossanty, Y. (2022). The effect of workload and application of e-performance on employee performance through job satisfaction: The case of internal audit employees of digital banks. *JOURNALMODERNPM.COM*, 10(2), 2019–2027.
- Samrin, S. (2025). Analysis of factors affecting the improvement of farmer group performance. *Jurnal Fokus Manajemen*, 5(4), 1019–1030.
- Sastrohadiwiryo, S., & Syuhada, A. H. (2021). *Manajemen tenaga kerja Indonesia*. Bumi Aksara.
- Setiawan, A. (2025). *Stay or leave: Rahasia menjaga karyawan tetap bertahan dan berkomitmen*. PT Tri Selaras Cendekia.
- Setiawan, A., Latif, M., & Taridi, M. (2025). Pengaruh manajemen mutu terpadu dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia: Studi kasus Seksi Kedokteran dan Kesehatan Kepolisian Resor Kota Jambi dan Kepolisian Resor Batanghari. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 3(4), 4764–4773.
- Setiawan, A., Lubis, A. N., Absah, Y., & Sembiring, B. K. F. (2024). The influence of leadership style and organizational culture towards employee work motivation 3 star hotel in Medan. *Proceeding International Seminar of Islamic Studies*, 1233–1242.
- Setiawan, A., Pane, D. N., & Rahmadani, A. T. (2024). Motivation as an intervening variable of training on employee performance. In *1st International Conference Epicentrum of Economic Global Framework* (Vol. 1, pp. 764–774).
- Subandi. (2025). *Metode penelitian: Sebuah pengantar ringan untuk melakukan penelitian*. Goresan Pena.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi (mixed methods)*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (9th ed.). Kencana Prenada Media Group.