

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KEMENTERIAN BPSDM HUKUM DAN HAM KOTA DEPOK

Shela Marlina<sup>1</sup>, Irfan Rizka Akbar<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>1</sup> Cellamarlina26@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup> dosen02461@unpam.ac.id

### Abstract

*This study aims to test and analyze the influence of physical work environment and work discipline on employee performance at the Ministry of Human Resources Development, Law and Human Rights, Depok City. The data collection method in this study was carried out by distributing questionnaires to a population of 80 employees. The research method used is the quantitative method of primary and secondary data. Data analysis techniques used are validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, correlation coefficient, simple linear regression, multiple linear regression, determination coefficient, and hypothesis test. Hypothesis testing partially physical work environment variable (X1) obtained  $t$  count value  $>$   $t$  table ( $2.307 > 1.99125$ ) This is reinforced by a significance value of  $0.000 < 0.05$ . This means that the physical work environment has a significant effect on employee performance. Statistical test of work discipline variable (X2) obtained  $t$  count value  $>$   $t$  table ( $5.496 > 1.99125$ ) this is also reinforced by a significance value of  $0.000 < 0.05$ . This means that work discipline has a significant effect on employee performance. Simultaneous hypothesis testing obtained a calculated  $f$  value  $>$   $f$  table or ( $52.587 > 3.12$ ) this is also strengthened by a significant probability value of  $0.000 < 0.05$ . So it can be said that the physical work environment and work discipline have a significant effect simultaneously on employee performance. The coefficient of determination obtained an R Square value of 0.577, meaning that the variables of the physical work environment and work discipline together have a contribution of 57.7 to employee performance. While the remaining 42.3% is influenced by other factors not examined in this study.*

*Keywords: Physical Work Environment, Work Discipline, Employee Performance*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kementerian BPSDM Hukum dan Ham Kota Depok. Metode pengumpulam data pada penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner dengan populasi 80 pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif data primer dan skunder. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, koefisien korelasi, regresi linear sederhana, regresi linear berganda, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Pengujian hipotesis secara persial variabel lingkungan kerja fisik (X1) diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $2,307 > 1,99125$ ) Hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Uji Statistik variabel disiplin kerja (X2) diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $5,496 > 1,99125$ ) hal tersebut juga diperkuat dengan

nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengujian hipotesis secara simultan diperoleh nilai  $f$  hitung  $> f$  tabel atau  $(52,587 > 3,12)$  hal ini juga diperkuat dengan nilai probability signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi diperoleh nilai  $R$  Square sebesar  $0,577$  artinya variabel lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar  $57,7$  terhadap kinerja pegawai. Sedangkan sisanya  $42,3\%$  dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

## 1. PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi, hal ini dapat mendorong berkembangnya pengetahuan tentang bagaimana mengelola sumber daya manusia yang optimal untuk meningkatkan efektivitas dan efisien dalam organisasi. Efektifitas organisasi sangat tergantung pada fleksibilitas dan kesiapan menghadapi lingkungan serta kemampuan mengakses sumber daya yang dibutuhkan untuk mengembangkan organisasi tersebut.

Melihat pentingnya eksistensi sumber daya manusia di era global ini merupakan salah satu cara yang harus digapai oleh organisasi dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Meskipun didukung dengan sarana dan prasarana yang baik, tetapi tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan organisasi tersebut tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci utama yang harus diperhatikan. Dalam hal ini pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia menjadi prioritas utama dalam organisasi yang dibentuk melalui pelatihan yang sistematis dan setelah itu diterapkan dalam budaya organisasi yang mengintegrasikan inovasi untuk memperoleh sumber daya manusia yang kuat, terampil, dan memiliki ciri khas khusus.

Sebaik apapun tujuan dan rencana organisasi, merupakan langkah yang sia-sia jika tidak mempertimbangkan atau bahkan mengabaikan faktor sumber daya manusianya. Meskipun alat yang dimiliki organisasi tersebut terbilang maju, tujuan organisasi tidak dapat dicapai tanpa ada peran aktif pegawainya. Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi tidak hanya bergantung pada teknologi organisasi tersebut,

tetapi juga terletak pada berbagai aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Kasmir (2019:182) “menyatakan kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Dengan demikian bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberi kontribusi kepada organisasi.

Menurut Sinaga (2020:14) “mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai. faktot untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. pentingnya kinerja pegawai dalam suatu organisasi”, sehingga kinerja pegawai menjadi suatu masalah yang harus dihadapi dan diselesaikan dengan tujuan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan. Kinerja pegawai merupakan suatu hal penting yang harus diperhatikan untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktifitas manajemen berjalan dengan baik, Perusahaan harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha untuk mengelola Perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia merupakan faktor yang perlu mendapat perhatian khusus supaya kinerja perusahaan dapat tercapai dengan baik. Perusahaan harus mampu membentuk pegawai yang terlatih, kuat, dan berani melihat perubahan sebagai peluang dan tantangan.

Setiap perusahaan diminta untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Seperti halnya perusahaan lain, Kementerian BPSDM Hukum dan Ham juga tidak terlepas dari beberapa masalah yang dihadapi dalam mencapai tujuannya. Di perusahaan ini lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja, terhadap kinerja pegawai sangat diperlukan dan mempengaruhi guna meningkatkan kinerja perusahaan secara berkelanjutan.

Bagian-bagian utama dalam menjalankan kegiatan perusahaan, penulis mendapat beberapa data yang menunjukkan bahwa kinerja Kementerian BPSDM Hukum dan Ham mengidentifikasi adanya permasalahan yang sedang di hadapi oleh perusahaanyaitu rendahnya kinerja pegawai yang terdapat diperusahaan. Faktor-faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja pegawai yaitu pertama, rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai dalam menjalankan tugas. Kedua kurangnya skill dari pegawai itu sendiri. Ketiga, kurangnya sanksi tegas terhadap pegawai yang melanggar serta kurangnya sosialisasi tentang aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja pegawai yang rendah tersebut mengakibatkan rendahnya tingkat produktivitas perusahaan serta mengakibatkan ketidak tercapaian target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Indikasi lain yang menunjukkan rendahnya kinerja pegawai Kementerian BPSDM Hukum dan Ham terlihat dari data penilaian kinerja pegawai dari tahun 2021-2023 yang disajikan pada Tabel 1.1 berikut

Tabel 1.1

Data Penilaian Kinerja Pegawai di Kementerian PSDM Hukum dan HAM  
Kota Depok

NO	ASPEK-ASPEK YANG DINILAI	2021	2022	2023
1	Kualitas Kerja	80	74	72
2	Kuantitas Kerja	75	76	70
3	Efektifitas	66	74	65
4	Kerjasama Antar Rekan Kerja dan Atasan	64	61	63
5	Pengetahuan Dalam Keterampilan	71	65	70
6	Disiplin Kerja	75	63	60
7	Perhatian Terhadap Perusahaan	74	86	89
Rata-rata		73.5	70.75	69.25
%		33.90%	33.39%	32.71%

Sumber: Kementerian BPSDM Hukum dan Ham

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa penelitian hasil kinerja pegawai pada Kementerian BPSDM Hukum dan Ham selama periode 3 tahun diketahui jika nilai rata-rata penilaian kinerja tahun 2023 yaitu 69,25 lebih kecil dibandingkan dengan

rata-rata kinerja tahun 2021 yaitu 73,5. Jika dibandingkan dengan hasil penilaian kinerja tahun 2022 yaitu 70,75 hampir selalu dibawah bobot target yang telah ditentukan oleh perusahaan dibandingkan dengan tahun 2021. Hal ini tentu perlu diperhatikan oleh Kementerian BPSDM Hukum dan Ham agar mampu meningkatkan kinerja pegawai karena Sumber Daya Manusia merupakan unsur penting dalam perusahaan. Dengan rendahnya penilaian kinerja pegawai pada Kementerian BPSDM Hukum dan Ham perlu untuk diperhatikan.

Kinerja pegawai sangat penting karena maju mundurnya perusahaan bisa dilihat dari tingkat kinerja pegawai. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Namun kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Begitu pentingnya kinerja pegawai, karena kinerja pegawai adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Redahnya kinerja pegawai akan mengakibatkan rendahnya produktivitas pegawai dan akan menimbulkan ketidak tercapainya perusahaan dalam mencapai target yang telah ditentukan. Pemasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen perlu mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut akan membantu manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai agar sesuai dengan harapan perusahaan.

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa kinerja pegawai memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu. Perusahaan akan sulit mencapai tujuannya jika para pegawai di perusahaan tersebut tidak memiliki kinerja yang baik. Dalam usaha mencapai suatu tujuan perusahaan diperukan

adanya pegawai yang penuh kesadaran, kesetiaan, ketaatan, disiplin dan tanggung jawab atas segala pekerjaan yang diberikan dan telah dikerjakan.

Selain kinerja pegawai ada faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri salah satunya faktor lingkungan kerja fisik. Menurut Sedamayani (2017:26) “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”. Sedangkan menurut Enny (2019:56) mengatakan bahwa “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat para pekerja/pegawai yang dapat memengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya”.

Lingkungan kerja fisik perlu diperhatikan agar memberikan hal positif bagi kinerja pegawai. Rasa aman, nyaman dan tenang akan muncul karena lingkungan kerja fisik yang mencukupi. Manfaat dari lingkungan kerja fisik yang aman dan nyaman dapat mengembangkan produktivitas dan kualitas kinerja pegawainya. Salah satu hal untuk meningkatkan kinerja pegawai yang optimat dengan cara mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif. Pegawai akan merasa nyaman dan bebas ketika berada dilingkungan kerja. Pegawai pun akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan tepat waktu karena merasa aman dengan kerjanya.

Bagian-bagian utama dalam menjalankan kegiatan perusahaan, penulis mendapatkan beberapa data yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik Kementerian BPSDM Hukum dan Ham sudah optimat. Berikut data lingkungan kerja fisik berdasarkan indikator-indikator.

Tabel 1.2

Kondisi Lingkungan Kerja Fisik di Kementerian BPSDM Hukum dan HAM

Kota Depok

No	Indikator	Kondisi Ideal	Setuju	Tidak Setuju	Sampel
1.	Pencahayaannya	Pencahayaannya di ruangan kerja sudah cukup baik	14	16	30
2.	Warna	Sistem pewarnaan di ruangan kerja sudah baik dan mendukung konsentrasi untuk bekerja	11	19	30
3.	Udara	Kondisi pertukaran udara/ketersediaan AC di setiap ruangan kerja sudah baik	13	17	30
4.	Suara	Tidak ada suara bising pada lingkungan kerja agar membuat pegawai menjadi tenang dalam menjalankan tugasnya	14	16	30
Total			13	17	30

Sumber: Kementerian BPSDM Hukum dan Ham

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa pada tabel pernyataan “Pencahayaannya di ruangan

kerja sudah cukup baik” terdapat 16 dari 30 orang menjawab “tidak setuju”. Demikian pada tabel pernyataan “Sistem pewarnaan di ruangan kerja sudah baik dan mendukung konsentrasi untuk bekerja” terdapat 19 dari 30 orang menjawab “tidak setuju”. Demikian pada tabel pernyataan “Kondisi pertukaran udara/ketersediaan AC di setiap ruangan kerja sudah baik” terdapat 17 dari 30 orang menjawab “tidak setuju”. Demikian pada tabel pernyataan “Tidak ada suara bising pada lingkungan kerja agar membuat pegawai menjadi tenang dalam menjalankan tugasnya” terdapat 16 dari 30 orang menjawab “tidak setuju”. Berdasarkan lingkungan kerja fisik diatas tentunya ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang salah satunya faktor disiplin kerja.

Selain lingkungan kerja fisik, disiplin kerja juga mempunyai kontribusi penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Agustini (2019:89) “Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi”.

Disiplin kerja sangat diutamakan oleh suatu organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi, baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Kedisiplinan muncul atas kemauan dan kesadaran diri seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan aturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai itu sendiri. Apabila disiplin kerja pegawai itu baik dan pegawai mempunyai rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya maka disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Tabel 1.3

Data Absensi Pegawai di Kementerian BPSDM Hukum dan HAM

Kota Depok

Tahun	Jumlah Pegawai	Absensi				Datang Terlambat
		Sakit	Izin	Cuti	Alpa	
2021	80	6	5	3	4	38
2022	80	3	7	4	6	43
2023	80	10	8	5	3	33

Sumber: Kementerian BPSDM Hukum dan Ham

Berdasarkan tabel 1.3 permasalahan yang dilihat masih kurang adanya disiplin kerja dari pegawai pada tingkat kehadiran, masih ada pegawai yang terlambat memasuki jam kerja. Karena longgarnya peraturan perusahaan terkait



disiplin kerja, banyak pegawai yang melanggar peraturan perusahaan terkait kehadiran dalam bekerja.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang penting karena semakin baik disiplin, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit organisasi mencapai hasil yang optimal. Hal ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah keadilan tertib dimana seorang atau kelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak memenuhi dan menjalankan peraturan instansi baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

## 2. PENELITIAN TERDAHULU

Sulfah Fitriah, Irfan Rizka Akbar. Journal of Research and Publication Innovation Vol. 1, No. 4, October 2023 Halaman: 1089 – 1099 ISSN: 2985-4768 Pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja Terhadap produktivitas kerja pada pt. Adis dimension Footwear balaraja-tangerang Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada umumnya sangat tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat tinggi dari X1 dan X2 terhadap Y. Untuk menyatakan besar atau kecilnya suatu kontribusi/sumbangan dari variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y, dapat dilihat dari hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 0,844. Nilai ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik (X1) serta lingkungan kerja non fisik (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 84,4%, sedangkan sisanya sebesar 15,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti.

Ade Apriliyani, Natal Indra. Jurnal Master Manajemen, Vol. 2, No.3 Agustus 2024 Hal 25-34 e-ISSN: 3025-7433 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta. Terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta. Yaitu nilai signifikansi dari variabel lingkungan kerja (X1) adalah  $0,000 < 0,05$  dengan *Fhitung* sebesar 4,890

> *Ftabel* sebesar 2,002. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan  $H_1$  diterima.

I Made Sandi Rastana, I Gede Aryana Mahayasa, Ni Wayan Wina Premayani, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata, Vol. 1 No. 3 Agustus 2021 Hal 834-843 e-ISSN 2774-7085 Pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, persamaan regresi penelitian ini adalah  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ . Dari persamaan diatas maka dapat dibuat persamaan regresi penelitian ini adalah :  $Y = 2,366 + 0,548X_1 + 0,818X_2$ . Nilai konstanta sebesar 2,366 artinya apabila variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Disiplin Kerja (X2) tidak mengalami perubahan maka Kinerja Pegawai akan sebesar konstan 2,366.

Devit Ardi Kustanto, Titik Desi Harsoyo. Journal of Management and Bussines, Vol. 2, No. 1 Juni 2019 Hal 217-227 ISSN (online) : 2615 – 8590 Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Regional Yogyakarta Berdasarkan hasil pengujian uji F yang disajikan pada tabel 13 diatas, dapat diketahui bahwa nilai *Fhitung* = 11,662 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai *Ftabel* dengan  $df_1 = 3$  dan  $df_2 = 41$  diperoleh hasil 2,83. Dengan demikian *Fhitung* lebih besar dari *Ftabel* ( $11,662 > 2,83$ ) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka variabel Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2) dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan atau bersama – sama berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Sylvia Defitamil, Bachruddin Saleh. Journal of Management, Volume 5 Issue 2 Tahun (2022) Hal 89 - 99 ISSN : 2614-851X (Online) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Laboratorium Klinik Otrismo Medical Center Kota Bekasi Hasil pengolahan data dan analisis data menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik (X1) dan disiplin kerja (X2) memberikan kontribusi 67,1% terhadap kinerja karyawan (Y) dan sisanya 32,9% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil *Fhitung* dengan tingkat signifikansi 0,00. Sehingga dapat dihasilkan

pada kedua perhitungan tersebut adalah  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $37,789 > 2,86$ ) dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

I P. A. Septiawan, K. K. Heryanda, Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 2 No. 2 Desember 2020 Hal 174-184 P-ISSN: 2685-5526 Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan Hasil penelitian menunjukkan bahwa, (1) lingkungan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (2) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, (3) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan (4) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV Puspa. Hasil uji statistik analisis jalur menunjukkan bahwa  $P_{x2x1} = 0,849$  dan  $P_{yx2} = 0,549$  dengan  $\alpha = 0,000 < 0,05$  sehingga sumbangan pengaruh tidak langsung lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) didapat dari pengalihan  $P_{x2x1} \cdot P_{yx2}$  sehingga hasilnya sebesar 0,466 atau 46,6%.

Julius Kwart Siboro, Dina Sarah Syahreza, JURNAL PLANS Penelitian Ilmu Manajemen & Bisnis, Volume 11 No. 1 Maret 2019, Hal 30-37 ISSN: 1978-7057 Pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja Terhadap kinerja pegawai pada dinas Pendidikan kabupaten asahan Hasil variabel lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan, dimana nilai  $F_{hitung} = 34,361 > F_{tabel} = 3,12$  dengan level of significant ( $\alpha$ )  $0,000 < 0,05$ . Untuk menguji hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) digunakan analisis regresi berganda:  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Ardin Putra, Kartini Aprianti. Jurnal Manajemen dan Keuangan, Volume: 8 No: 1 Tahun 2020 Hal 19-27 ISSN: 2686-2646 (Online) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima Hasil penelitian ini bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima, hal ini dibuktikan dengan t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel  $4,648 > 2,034$  dengan nilai signifikansi ( $0,000$ ) lebih kecil dari  $0,05$ .

Shalahuddin, Jurnal Ilmiah Manajemen, Volume I Nomor 1, Januari 2019 Hal 93-112 ISSN 1979-1127 E-ISSN 2502-7433 Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten paser Berdasarkan hasil perhitungan yang menggunakan program SPSS 20 diperoleh hasil bahwa secara simultan disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $59,211 > 3,090$ ) dan probabilitas signifikansinya  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat dinyatakan  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak.

Winda Andriani, Rahmi Widyanti. Jurnal Komunikasi Bisnis dan Manajemen Vol.7 No.2 Juli 2020 Hal 65-83 ISSN 2355-3197 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin Hasil lingkungan kerja variabel secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan  $t_{hitung} = 3,747 > t_{tabel} = 1,667$ , variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan  $t_{hitung} = 4,011 > t_{tabel} = 1,667$ , variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan  $F_{hitung} = 35,406 > F_{tabel} = 3,155$ . Hasil selanjutnya pengujian berdasarkan koefisien determinasi diperoleh secara parsial lingkungan kerja pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan regresi sebesar 0,378 atau 37,8%, pengaruh pekerjaan disiplin secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan nilai regresi sama dengan 0,392 atau 39,2 %, sebesar 0,489 atau 48,9%.

### 3. METODE PENELITIAN

#### a. Teknik analisis Data

Menurut Sugiyono (2016:148), "Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati". Cara pengujian data instrumen penelitian dengan menggunakan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen yang akan digunakan untuk penelitian. Dalam suatu penel. Dalam suatu penelitian, data mempunyai kedudukan yang sangat penting, karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Valid atau tidaknya data sangat

menentukan kualitas dari data tersebut. Adapun dalam pengujian instrumen ini digunakan 2 (dua) pengujian yaitu:

1) Uji Validitas

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat di kumpulkan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2018:361) berpendapat "valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya".

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu. Menurut Sugiyono (2017:168) berpendapat "instrumen yang reliabel jika digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama". Sedangkan menurut Ghazali (2017:47) berpendapat "reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pertanyaan di kuesioner".

b. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut Singgih Santoso (2015:342) berpendapat "sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa, yang biasa disebut asumsi klasik". Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi : uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Autokorelasi, dan Heterokedastisitas.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

2) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Menurut Ghazali (2017:105), berpendapat bahwa "uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)". Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

3) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel. Menurut Ghazali (2017:110) berpendapat bahwa "uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1". Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi

4) Uji Heteroskedastisitas

Menurut ghazali (2017:139) berpendapat "uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain".

c. Analisis Regresi berganda

Menurut Sugiyono (2014:261) berpendapat "Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen".

Menurut Sugiyono 2017:275 berpendapat "Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2".

d. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya

pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Menurut Andi Supangat (2015:350) berpendapat “koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel tau lebih dalam bentuk persen”. Berdasarkan dari pengertian ini maka koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total dari variabel terikat yang dapat diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas dihitung dengan koefisien determinasi dengan asumsi dasar faktor-faktor lain di luar variabel dianggap konstan.

e. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2017:213) berpendapat “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Dengan demikian hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris. Maka pengujian hipotesis dilakukan melalui:

Uji T digunakan untuk menguji signifikan konstanta dari setiap variabel bebas, apakah variabel lingkungan kerja fisik (X1), disiplin kerja (X2), benar-benar berpengaruh secara parsial (terpisah) terhadap variabel terkait yaitu kinerja pegawai (Y).

Uji F yaitu suatu uji untuk melihat pengaruh variabel bebas yaitu lingkungan kerja fisik (X1), disiplin kerja (X2), secara simultan terhadap variabel yang mengukur kinerja pegawai (Y).

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.11  
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1)

No instrumen	r hitung	r tabel (80 - 2 = 78)	Keterangan
P1	0,531	0,219	Valid
P2	0,797	0,219	Valid
P3	0,745	0,219	Valid
P4	0,693	0,219	Valid
P5	0,745	0,219	Valid
P6	0,750	0,219	Valid
P7	0,755	0,219	Valid
P8	0,680	0,219	Valid
P9	0,724	0,219	Valid
P10	0,783	0,219	Valid

Sumber : Data Pengolahan SPSS Versi 26 (2023)

Berdasarkan data tabel 4.11 di atas, menunjukkan bahwa data yang diperoleh dari semua pernyataan variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dapat dinyatakan valid, karena semua pernyataan tersebut memiliki r hitung lebih besar dari r tabel 0,2199.

Tabel 4.12  
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

No instrumen	r hitung	r tabel (80 - 2 = 78)	Keterangan
P1	0,819	0,219	Valid
P2	0,739	0,219	Valid
P3	0,769	0,219	Valid
P4	0,800	0,219	Valid
P5	0,825	0,219	Valid
P6	0,704	0,219	Valid
P7	0,845	0,219	Valid
P8	0,478	0,219	Valid
P9	0,851	0,219	Valid
P10	0,832	0,219	Valid

Sumber : Data Pengolahan SPSS Versi 26 (2023)

Berdasarkan data tabel 4.12 di atas, menunjukkan bahwa data yang diperoleh dari semua pernyataan variabel Disiplin Kerja (X2) dapat dinyatakan valid, karena semua pernyataan tersebut memiliki r hitung lebih besar dari r tabel 0,2199.



**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

No instrumen	r hitung	r tabel (80 - 2 = 78)	Keterangan
P1	0,701	0,219	Valid
P2	0,754	0,219	Valid
P3	0,854	0,219	Valid
P4	0,822	0,219	Valid
P5	0,762	0,219	Valid
P6	0,562	0,219	Valid
P7	0,803	0,219	Valid
P8	0,786	0,219	Valid
P9	0,824	0,219	Valid
P10	0,815	0,219	Valid

Sumber : Data Pengolahan SPSS Versi 26 (2023)

Berdasarkan data tabel 4.13 di atas, menunjukkan bahwa data yang diperoleh dari semua pernyataan variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dinyatakan valid, karena semua pernyataan tersebut memiliki r hitung lebih besar dari r tabel 0,2199

b. Uji Reliabilitas

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,897	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,922	0,600	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,921	0,600	Reliabel

Sumber : Data Pengolahan SPSS Versi 26

Berdasarkan data tabel 4.14 di atas, hasil pengujian masing-masing setiap variabel tersebut dinyatakan reliabel, karena setiap variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60 yang berarti dapat diterima dengan nilai yang baik.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test**  
**One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.68947171
Most Extreme Differences	Absolute	.127
	Positive	.127
	Negative	-.088
Test Statistic		.127
Asymp. Sig. (2-tailed)		.011 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data Pengolahan SPSS Versi 26

Berdasarkan data pada tabel 4.15 di atas, hasil uji normalitas diketahui menunjukkan nilai Asymp. Sig sebesar 0.011 dimana nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 (0,011 > 0,05). Dari kriteria tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal

2) Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error					
1	(Constant)	11.322	3.066		3.693	.000		
	Lingkungan kerja fisik	.139	.107	.152	1.307	.195	.408	2.448
	Disiplin kerja	.614	.112	.637	5.496	.000	.408	2.448

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai  
 Sumber : Data Pengolahan SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.16 diatas, maka diketahui bahwa tolerance variabel lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja yaitu sebesar 0,408 angka ini menunjukkan lebih dari 0,10, sedangkan nilai VIF variabel lingkungan kerja fisik dan variabel disiplin kerja sebesar 2,448 menunjukkan kurang dari 10,00 maka dapat dinyatakan bahwa tidak ada hubungan linear yang sempurna antara variabel, sehingga model regresi data diatas tidak ditemukan terjadinya multikolinearitas

3) Uji Autokorelasi

Tabel 4.18  
 Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary <sup>a</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.760 <sup>a</sup>	.577	.566	3.737	1.799

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik  
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Olahan SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.18 model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,799 yang berada diantara interval 1,550 – 2,460 Tidak ada gangguan autokorelasi

4) Uji Heterokedastisitas

Tabel 4.19  
 Hasil Uji Heterokedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.641	2.043		4.229	.000
	Lingkungan kerja fisik	-.027	.071	-.064	-.377	.707
	Disiplin kerja	-.121	.075	-.273	-1.620	.109

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data Pengolahan SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 4.19 diatas, dalam hasil perhitungan uji glejser diketahui bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X1) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,707 dan variabel disiplin kerja (X2) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,109, Dimana nilai signifikansi dari kedua variabel independen tersebut lebih dari 0,05. Artinya dengan regresi model pada data ini tidak ada gangguan atau tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

d. Analisis Regresi Linier

Tabel 4.20  
 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.284	3.273		5.586	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	.591	.080	.642	7.386	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Pengolahan SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil perhitungan data pada tabel 4.18 diatas, tabel regresi menunjukkan

nilai koefisien dalam persamaan regresi linear sederhana. Nilai persamaan yang dipakai adalah yang berada pada kolom B (koefisien).

Tabel 4.21

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.354	2.976		4.151	.000
	Disiplin kerja	.727	.072	.754	10.126	.000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Data Pengolahan SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil perhitungan data pada tabel 4.21 diatas, tabel regresi menunjukkan nilai koefisien dalam persamaan regresi linear sederhana. Nilai persamaan yang dipakai adalah yang berada pada kolom B (koefisien).

Tabel 4.22

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.322	3.066		3.693	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	.139	.107	.152	1.307	.195
	Disiplin Kerja	.614	.112	.637	5.496	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data Pengolahan SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil perhitungan data pada tabel 4.22 diatas, tabel regresi menunjukkan nilai koefisien dalam persamaan regresi linear berganda. Nilai persamaan yang dipakai adalah yang berada pada kolom B (koefisien).

Dari hasil analisis regresi linear berganda diperoleh hasil bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X1) disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) secara linear. Pengaruh tersebut terlihat dalam persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

- Konstanta mempunyai nilai sebesar 11,322 artinya jika lingkungan kerja fisik (X1) disiplin kerja (X2) nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai (Y) nilainya sebesar 11,322.
- Koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik (X1) sebesar 0,139 artinya jika lingkungan kerja fisik mengalami kenaikan 1%, maka kinerja pegawai (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,614 dengan asumsi

variabel independent nilai lainnya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara X1 dengan Y, semakin naik lingkungan kerja fisik maka semakin meningkat kinerja pegawai.

c) Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,614 artinya jika disiplin kerja mengalami kenaikan 1%, maka kinerja pegawai (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,614 dengan asumsi variabel independent nilai lainnya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antar X2 dengan Y, semakin naik disiplin kerja maka semakin meningkat kinerja pegawai.

e. Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4.23

Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations			
		Lingkungan Kerja Fisik	Kinerja Pegawai
Lingkungan Kerja Fisik	Pearson Correlation	1	.642**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	80	80
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.642**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	80	80

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data Pengolahan SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 4.23 diatas, maka diperoleh nilai koefisien korelasi lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai sebesar 0,642 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel antara X1 dengan Y memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4.24

Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations			
		Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.754**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	80	80
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.754**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	80	80

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data Pengolahan SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 4.24 di atas, maka diperoleh nilai koefisien korelasi disiplin kerja terhadap

kinerja pegawai sebesar 0,754 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel antara disiplin kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y) memiliki tingkat hubungan yang cukup kuat.

Tabel 4.25

Hasil Analisis Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760 <sup>a</sup>	.577	.566	3.73708
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik				
b. Dependen Variabel: Kinerja Pegawai				

Sumber : Data Pengolahan SPSS Versi 26

Berdasarkan pengujian pada tabel 4.25 diatas, maka diperoleh nilai koefisien korelasi secara simultan sebesar 0,760 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 yang artinya variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai

f. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.26

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760 <sup>a</sup>	.577	.566	3.73708
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik				
b. Dependen Variabel: Kinerja Pegawai				

Sumber : Data Pengolahan SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil tabel 4.26 dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah 0,577 atau 57,7%. Hal ini mengidentifikasi bahwa besarnya pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar (100% - 57,7% = 42,3%) ditentukan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini

g. Uji Hipotesis

Tabel 4.27  
 Hasil Uji Persial (Uji t)

Model		Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	11.322	3.066			3.693	.195
	Lingkungan Kerja Fisik	.139	.107	.152		2.307	.000
	Disiplin Kerja	.614	.112	.637		5.496	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
 Sumber : Data Pengolahan SPSS Versi 26

Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai karena nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel yang mana  $df = (n-k-1)$  yaitu  $2,307 > 1,99125$  dan dengan nilai signifikansi dari variabel Lingkungan Kerja Fisik  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, artinya Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementerian BPSDM Hukum dan Ham.

Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai karena nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel yang mana  $df = (n-k-1)$  yaitu  $5,496 > 1,99125$  dan dengan nilai signifikansi dari variabel Disiplin Kerja  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementerian BPSDM Hukum dan Ham.

Tabel 4.28  
 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1468.824	2	734.412	52.587	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1075.364	77	13.966		
	Total	2544.188	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
 b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik  
 Sumber: Data Pengolahan SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.28 diatas diketahui nilai F hitung sebesar 52,587 dimana nilai F hitung > dari F tabel atau sebesar  $52,587 > 3,12$ . Selain itu, diketahui p value < Sig.0,05 atau sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja secara Bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementerian BPSDM Hukum dan Ham.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian BPSDM Hukum dan Ham Kota Depok, maka dalam penelitian ini penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

- Terbukti variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) karena berdasarkan uji t dapat diperoleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu ( $2,307 > 1,99125$ ) dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang berarti hasil hipotesis pertama yaitu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian BPSDM Hukum dan Ham Kota Depok.
- Terbukti variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) karena berdasarkan uji t dapat diperoleh nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel yaitu ( $5,496 > 1,99125$ ) dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang berarti hasil hipotesis kedua yaitu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian BPSDM Hukum dan Ham Kota Depok.
- Terbukti variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) karena berdasarkan uji F dapat diperoleh nilai F hitung lebih besar dari t tabel yaitu ( $52,587 > 3,12$ ) dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang berarti hasil hipotesis ketiga yaitu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian BPSDM Hukum dan Ham Kota Depok.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.



- [2] Afrizal. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif (Sebuah Upaya Mendukung Penggunaan Penelitian Kualitatif Dalam Berbagai Disiplin Ilmu)* (PT Raja Grafindo Persada, Ed.). Jakarta.
- [3] Ernie T. S. & Kurniawan, Saefullah. (2017) *Pengantar Manajemen*. Jakarta, Kencana Prenada Media Group.
- [4] Ghozali, Imam. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [5] Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Griffin, (2018). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga
- [6] Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (PT Bumi Aksara, Ed.). Jakarta.
- [7] Hasibuan, M. S. . (2014). *Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, Fungsi SDM, Pengawasan (Edisi Revi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [8] Hasibuan, Malayu S.P, (2015). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*, Bumi Aksara: Jakarta.
- [9] Kustanto, D. A., & Harsoyo, T. D. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Regional Yogyakarta*.
- [10] Siboro, J. K. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan (Doctoral dissertation, UNIMED)*.
- [11] Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- [12] Sugiyono. (2017), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [13] Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung
- [14] Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- [15] Sutrisno, edi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- [16] Apriliyani, A., & Indra, N. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta*. MASMAM: Jurnal Master Manajemen, 2(3), 25-34.
- [17] Andriyani, W., Widyanti, R., & Husnurrofiq, H. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin)*. Al-Kalam: Jurnal Komunikasi, Bisnis Dan Manajemen, 7(2), 65-82.
- [18] Budiarto, A.A.T., & Katini, A. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta*. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 3(1).
- [19] Defitamilia, S., & Saleh, B. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Laboratorium Klinik Otrismo Medical Center Kota Bekasi*. YUME: Journal of Management, 5(2), 89-99.
- [20] Fitriah, S., & Akbar, I. R. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang*. Journal of Research and Publication Innovation, 1(4), 1089-1099.
- [21] Kustanto, D. A., & Harsoyo, T. D. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Regional Yogyakarta*. Relevance: Journal of Management and Business, 2(1).
- [22] Putra, A., & Aprianti, K. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima*. SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan, 8(1), 19-27.
- [23] Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan*. WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata, 1(3), 834-843.
- [24] Septiawan, I. P. A., & Heryanda, K. K. (2020). *Effect of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance*. Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis, 2(2), 174-184.
- [25] Shalahuddin, S. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser*. At-Tadbir: jurnal ilmiah manajemen, 1(1).