

PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KECAMATAN PAGEDANGAN KABUPATEN TANGERANG

Saepudin¹, Shela Indah Savitri²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang, Indonesia, 15415

E-mail: saepudinn076@gmail.com¹, dosen02583@unpam.ac.id²

Abstract

The aim of this research is to determine the influence of discipline and the physical work environment on employee performance in Pagedangan District, Tangerang Regency, both partially and simultaneously. This research method uses quantitative methods with a population and sample of 60. The data analysis techniques used are data instrument tests, classical assumption tests, linear regression tests, correlation coefficient tests, determination tests and hypothesis tests. Based on the research results, discipline has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 37.4% and hypothesis testing obtained a calculated t value > t table or (2.165 > 2.001). The physical work environment has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 38.1% and the hypothesis test obtained a calculated t value > t table or (2.313 > 2.001). Discipline and the physical work environment simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 9.753 + 0.362 X_1 + 0.388 X_2$ Hypothesis testing obtained F count > F table or (21.326 > 3.16).

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan pagedangan Kabupaten Tangerang baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi dan sampel yang berjumlah 60. Teknik Analisis data yang digunakan adalah uji instrument data, uji asumsi klasik, uji resresi linier, uji koefisien korelasi, uji determinasi dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 37,4% dan uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (2,165 > 2,001). Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 38,1% dan uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (2,313 > 2,001). Disiplin dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan persamaan regresi $Y = 9,753 + 0,362 X_1 + 0,388 X_2$, nilai koefisien determinasi secara simultan sebesar 42,8% sedangkan sisanya sebesar 57,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh F hitung > F tabel atau (21,326 > 3,16).

Kata Kunci : Disiplin; Lingkungan Kerja Fisik; Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Kinerja sangatlah berharga karena bisa
Sebagian dukungan strategi jangka Panjang serta

untuk penilaian, mengontrol serta untuk
peningkatan produktivitas dalam sebuah
perusahaan. Kinerja juga sering dikaitkan sebagai

tolak ukur suatu pekerjaan yang telah direncanakan oleh setiap perusahaan, atau sebaliknya. Pihak manajemen dapat mengukur pegawai atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Tentu hal ini yang seharusnya dijadikan sebagai perhatian bagi para karyawan untuk dapat lebih meningkatkan produktivitas kerjanya, agar pencapaian target perusahaan dapat tercapai secara optimal dan tentunya akan membawa dampak positif bagi perusahaan.

Berdasarkan data dari Kecamatan Pagedangan terjadinya penurunan kinerja, hal ini dapat dilihat dari data tabel berikut :

Tabel I. Data Kinerja Pegawai Kecamatan Pagedangan

No.	Penilaian	Tahun 2020	Grade	Tahun 2021	Grade	Tahun 2022	Grade
1	SKP(Sasaran Kinerja Pegawai)	90,21	Sangat Baik	91,24	Sangat Baik	91,74	Sangat Baik
2	Orientasi Pelayanan	80,71	Baik	79,23	Baik	78,51	Baik
3	Integritas	78,32	Baik	78,20	Baik	78,10	Baik
4	Komitmen	82,32	Baik	81,60	Baik	83,43	Baik
5	Disiplin	79,33	Baik	79,60	Baik	80,10	Baik
6	Kerja Sama	77,60	Baik	76,80	Baik	77,90	Baik

0-50 sangat kurang , 51-60 Kurang, 61-75 Cukup, 76- 90 Baik, 91-100 Sangat Baik

Sumber: Kecamatan Pagedangan

Berdasarkan table diatas menunjukkan terjadi penurunan penilaian kinerja pada Kecamatan Pagdangan tahun 2020 – 2022 di hampir semua aspek, berdasarkan tabel di atas penilaian disiplin mengalami penurunan dari 79,33 pada tahun 2020, menurun pada tahun 2021 menjadi 79,60 dan mengalami kenaikan kembali 80,10 pada tahun 2022, selain penilaian disiplin dan orientasi pelayanan semuanya mengalami penurunan dari tahun ke tahun, dan juga semua aspek penilaian dari tahun 2020 sampai 2022 belum memenuhi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang sebesar 90,21 pada tahun 2020, pada tahun 2021 sebesar 91,24 dan pada tahun 2022 sebesar 91,74.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai disiplin memiliki pengaruh yang cukup besar. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yng tinggi akan tetap bekerja dengan giat dan keras dan keras walaupun tidak diawasi oleh atasannya. Demikian juga karyawan yang mempunyai kedisiplinan akan mengikuti peraturan-peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa

paksaan. Pada akhirnya disiplin kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang sangat baik. Karena waktu kerjanya dimanfaatkan sebaik-baik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan atau ditentukan. Berikut adalah Data Absensi Karyawan Kecamatan Pagedangan :

Tabel II. Data Absensi Kecamatan Pagedangan

Tahun	Jumlah Pegawai	Hadir	Cuti Sakit	Cuti Tahunan	Alfa	Jumlah	Persentase
2020	60	55	2	3	0	5	91,66%
2021	60	51	5	4	0	9	85,00%
2022	60	56	2	2	0	4	93,33%

sumber : Kecamatan Pagedangan

Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat presentasi absensi dari tahun 2020 sampai dengan 2022 secara keseluruhan dalam kondisi yang semakin cukup baik. Jumlah karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan tidak ada, tetapi yang cuti sakit maupun cuti tahunan jumlahnya ada peningkatan dari tahun 2020 terdapat 91,66% sampai 2021 85,00% dan di tahun 2022 93,33% dengan melihat data absensi tersebut mengakibatkan kurang optimalnya kinerja pegawai.

Dalam hal ini manusia selalu berusaha untuk beradaptasi dengan keadaan lingkungan yang berada di sekitarnya. Demikian pula hal nya Ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan di sekitar tempat mereka bekerja, pada Kecamatan Pagedangan terdapat lingkungan kerja yang harus diperbaiki dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel III. Data Lingkungan Kerja Fisik

No	Fasilitas	Jumlah	Kondisi
1	Parkiran	1	Cukup Baik
2	Toilet	3	Kurang Baik
3	AC	3	Kurang Baik
4	Ventilasi udara	4	Baik
5	Pencahayaann lampu	3	Kurang Baik

Sumber : Kecamatan Pagedangan

Berdasarkan tabel diatas pada hasil observasi fasilitas yang disediakan oleh Kecamatan Pagedangan dapat dilihat bahwa fasilitas lingkungan kerja yang masih banyak kondisi kurang baik sehingga adanya masalah salam indicator lingkungan kerja fisik.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Penelitian yang dilakukan oleh Gita dea, Ocky Sundari, dan Johnson Dongoran (2020) Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga

International Journal of Social Science and Business. Vol.4 No. 1 Tahun 2020, pp.144-154 P-ISSN : 2614-6533 E-ISSN : 2549-6409. Dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan, serta disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Gita Tampenawas, Maryam Mangantar, dan Lucky O. H. Dotulong (2022) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado ISSN : 2303-1174 Vol. 10 No 2 April 2022. Dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Wisma Nusantara Tondano Sulawesi Utara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Amelia, Rizka Wahyuni, and Firli Fratiwi. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Burger King Jakarta Utara." Journal of Research and Publication Innovation 1.2 (2023): 317-326. Hasil penelitian dengan uji determinasi menunjukkan Disiplin Kerja mampu menjelaskan variasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 59, 4% dan sisanya 40, 6% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel penelitian. Hasil uji hipotesis parsial diketahui bahwa nilai thitung 8,974 > ttabel 1,673 terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran Burger King Jakarta Utara secara parsial. Hasil ini dibuktikan dengan uji determinasi menunjukkan Motivasi Kerja mampu menjelaskan variasi terhadap kinerja sebesar 62, 2% dan sisanya 37, 8% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel penelitian. Hasil uji hipotesis parsial diketahui bahwa nilai thitung 9,514 > ttabel 1,673. Terdapat pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi

Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran Burger King Jakarta Utara secara simultan. Hasil ini dibuktikan dengan uji determinasi menunjukkan bahwa, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja mampu menjelaskan variasi terhadap Kinerja sebesar 73, 3% dan sisanya 26, 7% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel penelitian seperti: gaya kepemimpinan, pelatihan dll. Hasil uji hipotesis simultan menunjukkan nilai Fhitung 73,990 > Ftabel 4, 02 atau probabilitas Sig 0,000 < 0, 05 maka Ho diterima dan Ha diterima.

Penelitian yang dilakukan oleh Siska Yunanti, Jurnal Ilmiah Swara Manajemen ISSN:2775-6076 Vol 3 (2) Juni 2023:293-302. Dengan judul penelitian pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trans Retail Indonesia (Transmart Lebak Bulus) Di Jakarta Selatan. Hasil penelitian secara parsial variabel Disiplin kerja (X1) diperoleh nilai t hitung > t tabel (5,372 > 2,011). Artinya Disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Uji statistik variabel Pengembangan karir (X2) terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung > t tabel (6,678 > 2,011). Artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Pengujian hipotesis secara simultan diperoleh nilai F hitung > F tabel (37,189 > 3,20). Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Koefisien determinasi diperoleh R square sebesar 0,613, artinya variabel disiplin kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 61,3% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 38,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kerangka Berfikir

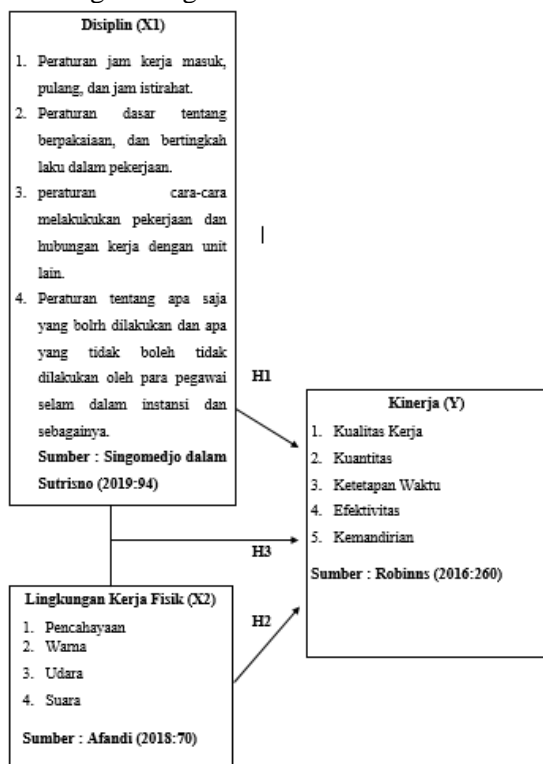
Menurut Sugiyono (2019:95) kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independent dan dependen. Bila dalam penelitian ada variabel moderator, maka juga perlu dijelaskan mengapa variabel itu ikut dilibatkan dalam penelitian. Pertautan variabel tersebut selanjutnya dirumuskan kedalam bentuk paradigma penelitian. Oleh karena itu pada setiap penyusunan

paradigma harus didasarkan pada kerangka berpikir. Variabel dalam penelitian ini yaitu Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai.

Disiplin dapat menciptakan situasi yang semakin baik, disiplin itu sendiri merupakan suatu sikap menaati aturan yang berlaku. Dan kedisiplinan seorang dapat mempengaruhi hasil kerja. Agustini (2019:81) ”disiplin kerja merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertindak laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan”.

Menurut Darmadi (2020:242), Lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.

Menurut Afandi (2018:83), Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.



Gbr 1. Kerangka Berfikir

Pengembangan Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang sifatnya sementara terhadap suatu permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empiric yang terkumpul.

Adapun Hipotesis yang penulis ajukan sebagai berikut :

- a. Ho1: Tidak terdapat pengaruh antara disiplin terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Pagedangan Kabupaten Tangerang
Ha1: Terdapat pengaruh antara disiplin terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Pagedangan Kabupaten Tangerang
- b. Ho2: Tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada kecamatan pagedangan Kabupaten Tangerang
Ha2: Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada kecamatan pagedangan Kabupaten Tangerang
- c. Ho3: Tidak terdapat pengaruh antara disiplin dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada kecamatan pagedangan Kabupaten Tangerang
Ha3: Terdapat pengaruh antara disiplin dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Kecamatan Pagedangan Kabupaten Tangerang

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yakni penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan penelitian kuantitatif yang dilakukan ini melalui beberapa tahapan, yakni diawali dengan mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner kepada sejumlah responden yang menjadi sample penelitian, menentukan instrumen penelitian, menentukan metode yang dipergunakan, serta menganalisis data yang sudah terkumpul kemudian disajikan dalam bentuk skripsi mengenai pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai.

Kasiram berpendapat dalam Sujarweni (2014:39) mendefinisikan penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang

menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menghasilkan penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistic atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Pendekatan kuantitatif memusatkan pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu didalam kehidupan manusia yang dinamakan variabel. Dalam pendekatan kuantitatif hakekat hubungan diantara variabel-variabel dianalisis dengan menggunakan teori yang obyektif.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Kecamatan Pagedangan Jl. Raya Pagedangan No.2 Kec. Pagedangan Kab. Tangerang Prov. Banten Penelitian ini dilakukan dari bulan Februari 2023 sampai semua tercukupi kebutuhan data dan informasi.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti atau dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pada tempat penelitian yang telah ditetapkan, maka populasi yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah karyawan Kecamatan Pagedangan sebanyak 60 orang. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Sehingga dalam penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 60 orang pegawai.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan adalah melalui data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2016:137) mendefinisikan bahwa. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data Sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau pihak lain. Data sekunder digunakan oleh pihak peneliti untuk diproses lebih lanjut.

Teknik Analisa Data

Menurut Sugiyono (2016:206) ‘‘Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel, mentabulasi data, menyajikan data dari setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.’’

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden data penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, usia, dan Pendidikan terakhir. Jumlah sampel penelitian ini berjumlah 52 pegawai Kecamatan Pagedangan yang berpartisipasi dalam pengisian instrumen kuesioner, masing-masing karakteristik responden adalah sebagai berikut:

- a. Responden penelitian ini mayoritas atau didominasi oleh responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 38 responden atau 63,3%. Sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 22 atau 36,7%.
- b. Responden dalam penelitian ini mayoritas atau didominasi oleh responden berusia 26-30 tahun sebanyak 20 responden atau 33,3%. Dan responden berusia 31-45 tahun sebanyak 17 responden atau 28,3%. Sedangkan responden berusia >45 tahun sebanyak 13 responden atau 21,7% dan responden berusia 18-25 tahun sebanyak 10 responden atau 16,7%.
- c. Responden dalam penelitian ini mayoritas oleh responden berpendidikan S1 sebanyak 36 responden atau 60,%. Sedangkan responden berpendidikan SMA sebanyak 20 responden atau 33,3%, responden berpendidikan D3 sebanyak 2 responden atau 3,3% dan yang berpendidikan S2 sebanyak 2 responden atau 3,3%.

Uji Validitas

Tabel IV. Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Disiplin (X1)

No	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
1	0,576	0,2542	VALID
2	0,748	0,2542	VALID
3	0,837	0,2542	VALID
4	0,703	0,2542	VALID
5	0,760	0,2542	VALID
6	0,787	0,2542	VALID
7	0,675	0,2542	VALID
8	0,718	0,2542	VALID
9	0,752	0,2542	VALID
10	0,820	0,2542	VALID

Sumber : Data Pengolahan SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas hasil uji validitas instrumen variabel Disiplin (X1) yang terdiri dari 10 instrumen menunjukkan seluruh nilai rhitung > rtabel 0,2542 maka ke 10 instrumen kuesioner dinyatakan valid artinya instrumen pernyataan yang digunakan sudah tepat dalam mengukur variabel penelitian.

Tabel V. Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)

No	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
1	0,761	0,2542	VALID
2	0,792	0,2542	VALID
3	0,759	0,2542	VALID
4	0,768	0,2542	VALID
5	0,769	0,2542	VALID
6	0,745	0,2542	VALID
7	0,817	0,2542	VALID
8	0,840	0,2542	VALID
9	0,844	0,2542	VALID
10	0,709	0,2542	VALID

Sumber : Data Pengolahan SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas hasil uji validitas instrumen variabel Lingkungan Kerja (X2) yang terdiri dari 10 instrumen menunjukkan seluruh nilai rhitung > rtabel 0,2542, maka ke 10 instrumen kuesioner dinyatakan valid artinya instrumen pernyataan yang digunakan sudah tepat dalam mengukur variabel penelitian.

Tabel VI. Hasil Uji Validitas Berdasarkan Kinerja Pegawai (Y)

No	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
1	0,770	0,2542	VALID
2	0,853	0,2542	VALID
3	0,736	0,2542	VALID
4	0,530	0,2542	VALID
5	0,704	0,2542	VALID
6	0,796	0,2542	VALID
7	0,673	0,2542	VALID
8	0,605	0,2542	VALID
9	0,719	0,2542	VALID
10	0,770	0,2542	VALID

Sumber : Data Pengolahan SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas hasil uji validitas instrumen variabel Kinerja Pegawai (Y) yang terdiri dari 10 instrumen menunjukkan seluruh nilai rhitung > rtabel 0,2542, maka ke 10 instrumen kuesioner dinyatakan valid artinya instrument

pernyataan yang digunakan sudah tepat dalam mengukur variabel penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel VII. Hasil Uji Realibilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.901	10

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.923	10

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.858	10

Sumber : Data Pengolahan SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai cronbatch alpha lebih besar dari 0,600.

**Uji Asumsi Klasik
 Uji Normalitas**

Tabel VIII. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N	60	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.45356004
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.091
	Negative	-.105
Test Statistic	.105	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.099 ^c	
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data Pengolahan SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat dari nilai Sig. Pada bagian Kolmogorov-Smirnov 0.099 > 0,05. Jadi variabel-variabel dalam penelitian ini terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel IX. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.753	5.180		1.883	.065		
	DISIPLIN	.362	.167	.337	2.165	.035	.415	2.411
	LINGKUNGAN KERJA FISIK	.388	.168	.360	2.313	.024	.415	2.411

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI
 Sumber : Data Pengolahan SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel di atas diketahui masing-masing variabel Disiplin (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) menunjukkan Tolerance $0,415 > 0,10$ dan nilai VIF $2,411 < 10$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas pada model regresi.

Uji Autokorelasi

Tabel X. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.654 ^a	.428	.408	4.53102	2.184
a. Predictors: (Constant), Disiplin, Lingkungan Kerja Fisik					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber : Data Pengolahan SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai dari Durbin-Watson sebesar 2.184, yang dimana nilai Durbin-Watson berada diantara interval (1,550 – 2,460) maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini Tidak Ada Autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel XI. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.910	3.264		2.423	.019
	DISIPLIN	-.019	.105	-.036	-.178	.859
	LINGKUNGAN KERJA FISIK	-.082	.106	-.156	-.773	.443

a. Dependent Variable: Abs. RES
 Sumber : Data Pengolahan SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, Glesjer Test model pada variabel Disiplin (X1) diperoleh nilai Probability Signifikansi (Sig.) sebesar 0,859 dan Lingkungan Kerja (X2) diperoleh nilai Probability Signifikansi (Sig.) sebesar 0,443 dimana keduanya nilai Signifikansi (Sig.) $> 0,05$. Dengan demikian Regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Analisis Kuantitatif

Analisis Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana X1 terhadap Y, dapat diterapkan dalam nilai persamaan regresinya yaitu $Y = 14,086 +$

$0,658 X1$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 14,086 diartikan jika variabel Disiplin (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Pegawai (Y) sebesar 14,086 point.
- Nilai koefisien regresi Disiplin (X1) sebesar 0,658 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,658 point.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana X2 terhadap Y, dapat diterapkan dalam nilai persamaan regresinya yaitu $Y = 13,334 + 0,666 X2$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 13,344 diartikan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Pegawai (Y) sebesar 13,334 point.
- Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja Fisik (X2) sebesar 0,666 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,666 point.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda X1 dan X2 terhadap Y, dapat diterapkan dalam nilai persamaan regresinya yaitu $Y = 9,753 + 0,362 X1 + 0,388 X2$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 9,753 diartikan bahwa jika variabel Disiplin (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Pegawai (Y) sebesar 9,753 point.
- Nilai Disiplin (X1) 0,362 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,362 point.

- c. Nilai Lingkungan Kerja Fisik (X2) 0,388 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Nilai Disiplin (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Nilai Lingkungan Kerja Fisik (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,388 point.
- d.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel XII. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,753	5,180		1,883	,065
	DISIPLIN	,362	,167	,337	2,165	,035
	LINGKUNGAN KERJA FISIK	,388	,168	,360	2,313	,024

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data Pengolahan SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh perhitungan Hasil Uji Hipotesis (Uji T) sebagai berikut :

- Pengaruh Disiplin (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) mempunyai t hitung sebesar 2,165 dan hasil signifikan sebesar 0,035 sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dibuktikan dengan nilai t hitung 2,165 > t tabel 2,001 dan nilai signifikan 0,035 < 0,05. Sehingga dapat diambil keputusan Ho1 ditolak dan Ha1 diterima.
- Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) mempunyai t hitung sebesar 2,313 dan hasil signifikan 0,024 sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dibuktikan dengan nilai t hitung 2,313 dan > t tabel 2,001 dan nilai signifikan 0,024 < 0,05. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa Ho2 ditolak dan Ha2 diterima.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel XIII. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	875,716	2	437,858	21,328	,000 ^b
	Residual	1170,218	57	20,530		
	Total	2045,933	59			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA FISIK, DISIPLIN

Sumber : Data Pengolahan SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.26 diatas hasil pengujian hipotesis secara simultan (uji f) diketahui F hitung sebesar 21,328 dan nilai signifikan 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai f hitung 21,328 > f tabel 3,16 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan H03 ditolak dan Ha3 diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Disiplin (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 14,086 + 0,658 X1$. Diperoleh nilai koefisien determinasi 0,374 atau 37,4% sedangkan sisanya 62,4% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh t hitung sebesar 2,165 dan hasil signifikan sebesar 0,035 sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dibuktikan dengan nilai t hitung 2,165 > t tabel 2,001 dan nilai signifikan 0,035 < 0,05. Sehingga dapat diambil keputusan Ho1 ditolak dan Ha1 diterima. Maka Disiplin (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). hasil ini mendukung penelitian terdahulu oleh Muhamad Ekhsan (2019) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil menunjukkan secara parsial dan simultan variabel Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 13,334 + 0,666 X2$. Diperoleh nilai koefisien determinasi 0,381 atau 38,1% sedangkan sisanya 61,9% dipengaruhi

faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh t hitung sebesar 2,313 dan hasil signifikan 0,024 sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dibuktikan dengan nilai t hitung 2,313 dan > t tabel 2,001 dan nilai signifikan 0,024 < 0,05. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa Ho2 ditolak dan Ha2 diterima. Maka Lingkungan Kerja Fisik (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini mendukung penelitian terdahulu oleh Ria Widhia Sari (2019) dengan berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Disiplin (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis dapat diperoleh regresi $Y = 9,753 + 0,362 X1 + 0,388 X2$. Diperoleh nilai koefisien determinasi 0,428 atau 42,8% sedangkan sisanya 57,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai f hitung sebesar 21,328 dan nilai signifikan 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai f hitung 21,328 > f tabel 3,16 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan H03 ditolak dan Ha3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kecamatan Pagedangan. Hal ini mendukung penelitian terdahulu oleh Marsel Mario (2019) dengan berjudul pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan mengenai Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kecamatan Pagedangan, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

- a. Disiplin (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Pagedangan Kabupaten Tangerang, dengan persamaan regresi $Y = 14,086 + 0,658 X1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,612 artinya variabel disiplin (X1) pada kinerja pegawai memiliki tingkat hubungan kuat. dan uji hipotesis diperoleh positif karna t hitung > t tabel atau (2,165 > 2,001) dengan nilai signifikan (0,035 < 0,05). Sehingga dapat diambil keputusan Ho1 ditolak dan Ha1 diterima.
- b. Lingkungan Kerja Fisik (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Pada Kecamatan Pagedangan Kabupaten Tangerang, Dengan persamaan regresi $Y = 14,086 + 0,658 X2$, nilai koefisien sebesar 0,617 artinya variabel Lingkungan Kerja (X2) pada Kinerja Pegawai (Y) memiliki hubungan kuat, uji hipotesis diperoleh positif karena t hitung > t tabel atau (2,313 > 2,001) dengan nilai signifikan (0,024 < 0,05). Sehingga dapat diambil keputusan bahwa Ho2 ditolak dan Ha2 diterima.
- c. Disiplin (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) memperoleh persamaan regresi $Y = 9,753 + 0,362 X1 + 0,388 X2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,654 artinya variabel Disiplin (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki hubungan kuat, dan uji hipotesis diperoleh nilai F hitung 21,328 > F tabel 3,16 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan H03 ditolak dan Ha3 diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A.A. Anwat Prabu Mangkunegara (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. Pt. Remaja Rosdakarya
- [2] Algifari. (2016). Analisis Regresi Teori Kasus Dan Solusi Edisi Kedua. Yogyakarta: Bpfe-Yogyakarta
- [3] Amelia, R. W., & Fratiwi, F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Burger King Jakarta Utara. Journal Of Research And Publication Innovation, 1(2), 317-326.

- [4] Diah Pranitasari, Khusnul Khotimah (2021) Analisis Disiplin Kerja Karyawan
- [5] Gita Dea, Ocky Sundari, Dan Johnson Dongoran (2020), Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah Dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga, Journal Of Social Science And Business Vol.4 No.1
- [6] Gita Tampenawas, Maryam Mangantar, Dan Lucky O. H. Dotulong (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Wisma Nusantara Tondano Sulawesi Utara. Issn: 2303-1174 Vol. 10 NO. 2 April 2022
- [7] Hasibuan, Melayu S.P. 2016 Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.
i. Jakarta: Bumi Aksara.
- [8] Hasibuan, Melayu S.P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Pt Bumi Aksara.
- [9] Robins, Stephen. P., & Marry Coulter. (2019). Manajemen. Jakarta: Pt. Indeks Kelompok Gramedia.
- [10] Sugiyono, 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- [11] Yunanti, Siska. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Trans Retail Indonesia (Transmart Lebak Bulus)." Jurnal Ilmiah Swara Manajemen, Vol. 3, No. 2, 2023, Pp. 293-302, Doi:10.32493/Jism.V3i2.30604.