

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI NON ASN PADA UPTD PENGELOLAAN TERMINAL DINAS PERHUBUNGAN KOTA DEPOK

Muhamad Akmal¹, Yan Kristian Halomoan²

Email : muhamadakmal1979@gmail.com¹ halo.krist@gmail.com²

Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pamulang Tangerang Selatan^{1,2}

ABSTRAK

Penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Pegawai Non ASN (Y) pada UPTD Pengelolaan Terminal Dinas Perhubungan Kota Depok, menggunakan sampel 60 responden dengan persamaan regresi $Y = 20.123 + 0.304 X1 + 0.217 X2$. Secara parsial, Disiplin Kerja (X1) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y), ditunjukkan dengan nilai thitung (4.078) > ttabel (2.002) dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Oleh karena itu, H0 ditolak dan Ha1 diterima, dengan kontribusi parsial sebesar 22.3%. Demikian pula, Lingkungan Kerja Fisik (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan, dibuktikan dengan nilai thitung (3.238) > ttabel (2.002) dan signifikansi $0.002 < 0.05$, sehingga H0 ditolak dan Ha2 diterima, dengan kontribusi parsial sebesar 15.2%. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, yang ditunjukkan oleh nilai Fhitung (10.630) > Ftabel 3.16 dan signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga H0 ditolak dan Ha3 diterima. Koefisien determinasi simultan (R^2) adalah 0.272 atau 27.2%, sementara sisanya 72.8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Kesimpulan penelitian ini menegaskan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama, memiliki pengaruh positif dan signifikan yang kuat dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Non ASN di instansi tersebut.

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

ABSTRACT

This quantitative research aims to analyze and prove the influence of the variables Work Discipline (X1) and Physical Work Environment (X2) on the Performance of Non-ASN Employees (Y) at the Depok City Transportation Service Terminal Management UPTD, using a sample of 60 respondents with the regression equation $Y = 20.123 + 0.304 X1 + 0.217 X2$. Partially, Work Discipline (X1) is proven to have a positive and significant effect on Performance (Y), indicated by the value of tcount (4.078) > ttable (2.002) and a significance value of $0.000 < 0.05$. Therefore, H0 is rejected and Ha1 is accepted, with a partial contribution of 22.3%. Likewise, the Physical Work Environment (X2) also has a positive and significant effect, as evidenced by the value of tcount (3.238) > ttable (2.002) and a significance of $0.002 < 0.05$, so that H0 is rejected and Ha2 is accepted, with a partial contribution of 15.2%. Simultaneously, these two variables have a significant effect on employee performance, as shown by the value of Fcount (10,630) > Ftable 3.16 and a significance of $0.000 < 0.05$, so that H0 is rejected and Ha3 is accepted. The simultaneous determination coefficient (R^2) is 0.272 or 27.2%, while the remaining 72.8% is influenced by other factors outside the model. The conclusion of this research confirms that Work Discipline and the Physical Work Environment, both individually and together, have a strong positive and significant influence in improving the performance of Non-ASN Employees in the agency.

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

1. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi, perusahaan membentuk suatu perusahaan yang kuat dimulai dengan memiliki sumber daya manusia yang baik dan mampu untuk terus berkembang. Perkembangan suatu perusahaan menjadi multinasional sangat memerlukan sumber daya yang berkualitas karena hal ini akan berpengaruh pada citra perusahaan itu sendiri. Manajemen dalam perusahaan akan terus berupaya untuk melatih dan mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompetitif. Perusahaan yang semakin besar akan membutuhkan sumber daya manusia yang semakin kompleks untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dinegara yang berbeda-beda. Oleh karena itu perusahaan akan mulai menerapkan manajemen sumber daya manusia global/internasional (MSDMI) untuk memperoleh

sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat memberikan pelayanan terbaik di mana perusahaan akan beroperasi. (Barsah, 2022)

Manajemen Sumber daya Manusia yang selanjutnya disebut MSDM adalah bagian dari manajemen umum yang membidangi masalah sumber daya manusia yang notabene komponen manajemen yang paling krusial mengingat manusia sebagai gelola secara keseluruhan proses manajemen. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. (Hidayat & Anwar, 2022)

UPTD Pengelolaan Terminal Dinas Perhubungan Kota Depok merupakan kantor yang mengelola area pemberhentian terakhir para penumpang angkutan umum yang ada di Kota Depok. Tidak hanya angkutan umum saja yang berada di dalam terminal Kota Depok yang beralamatkan Jl. Margonda Raya Kec. Pancoran Mas Kota Depok, ada bus Angkutan Kota Antar Provinsi (AKAP), bus Transjakarta dan juga bus Hiba Utama serta ada Stasiun Kereta Api di dalam terminal tersebut. Oleh sebab itu, UPTD Pengelolaan Terminal Dinas Perhubungan Kota Depok memiliki peranan penting terhadap kelancaran lalu lintas di Jl. Margonda Raya dan juga di dalam area terminal.

Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis Sutrisno (2021: 103). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan demikian bila peraturan atau ketentuan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin yang buruk. Berikut saya lampirkan data absensi UPTD Pengelolaan Terminal Dinas Perhubungan Kota Depok.

Tabel 1. 1
 Data Absensi Pegawai Non ASN UPTD Pengelolaan Terminal Dinas Perhubungan Kota Depok Tahun 2022 – 2024

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Target	2022 I	A	S	%
1	Januari	60	100%	7	4	8	32%
2	Februari	60	100%	9	6	5	33%
3	Maret	60	100%	9	7	4	33%
4	April	60	100%	7	4	5	27%
5	Mei	60	100%	8	3	3	23%
6	Juni	60	100%	5	6	4	25%
7	Juli	60	100%	9	5	7	35%
8	Agustus	60	100%	10	7	5	37%
9	September	60	100%	8	8	3	33%
10	Oktober	60	100%	7	9	4	33%
11	November	60	100%	5	5	6	27%
12	Desember	60	100%	6	9	4	32%
Jumlah				97	75	57	368%
No	Bulan	Jumlah Pegawai	Target	2023 I	A	S	%
1	Januari	60	100%	6	5	3	23%
2	Februari	60	100%	1	3	4	28%
3	Maret	60	100%	9	5	2	27%
4	April	60	100%	5	4	4	23%
5	Mei	60	100%	6	5	9	33%
6	Juni	60	100%	5	4	4	23%
7	Juli	60	100%	7	7	3	28%
8	Agustus	60	100%	2	4	5	33%
9	September	60	100%	4	3	5	20%
10	Oktober	60	100%	3	4	8	23%
11	November	60	100%	5	2	5	20%
12	Desember	60	100%	9	6	4	32%
Jumlah				85	51	26	315%
No	Bulan	Jumlah Pegawai	Target	2024 I	A	S	%
1	Januari	60	100%	7	3	8	30%
2	Februari	60	100%	9	7	9	42%
3	Maret	60	100%	7	6	5	30%
4	April	60	100%	7	5	6	30%
5	Mei	60	100%	6	4	4	23%
6	Juni	60	100%	5	3	5	22%
7	Juli	60	100%	9	4	9	37%
8	Agustus	60	100%	1	2	2	27%
9	September	60	100%	1	3	4	28%
10	Oktober	60	100%	9	3	3	23%
11	November	60	100%	4	8	2	23%
12	Desember	60	100%	8	5	4	28%
Jumlah				95	63	34	345%

Sumber : Dinas Perhubungan Kota Depok tahun 2025

Keterangan

- I = Izin
- A = Alpa
- S = Sakit

Berdasarkan data yang ada di atas dapat dikatakan bahwa disiplin kerja pegawai UPTD Terminal Dinas Perhubungan Kota Depok masih bisa dikatakan kurang baik. Hal tersebut dapat di lihat masih kurangnya rasa tanggung jawab kerja dari pegawai dimana dari bulan Januari 2022 sampai dengan Desember 2024 masih di temukan pelanggaran di setiap bulannya yaitu dengan datang terlambat dan tanpa keterangan.

Berdasarkan pengamatan langsung pada divisi bidang kepegawaian, masih ada beberapa masalah mengenai kinerja pegawai yang di dasarkan pada operasional variabel kerja itu sendiri. Kemudian, selain hal tersebut terdapat juga permasalahan yang dihadapi kinerja pegawai UPTD Terminal Dinas Perhubungan kota Depok yaitu dari segi disiplin kerja pegawai yang meliputi:

1. Pegawai yang masih sering tidak masuk tanpa keterangan
2. Pegawai yang masih melanggar waktu yaitu sering terlambat
3. Pegawai yang masih mengikuti kebiasaan lingkungan yang tidak baik.

Dengan adanya hal tersebut tentu saja sangat memperlambat dan mengganggu tercapainya kinerja yang diharapkan oleh instansi tersebut, karena banyaknya alasan para pegawai ini dari mulai tidak mematuhi peraturan yang telah di tentukan, mulai dari hal yang sering terjadi yaitu tidak masuk tanpa keterangan, masih adanya keterlambatan dalam hal jam kedatangan, dan masih mengikuti kebiasaan lingkungan yang kurang baik yaitu tidak memakai seragam yang telah di fasilitasi oleh pihak instansi masih bisa di lihat masih sering memakai seragam bebas atau seragam sendiri yang tidak sesuai dengan berbagai macam alasan. Untuk memperkecil Hal tersebut pegawai UPTD Terminal Dinas Perhubungan kota Depok harus bisa memberikan disiplin kerja mereka sesuai dengan fakta yang sebenarnya. Dari permasalahan-permasalahan tersebut dapat di katakan bahwa masih sangat diperlukan upaya untuk mencapai peningkatan disiplin kerja pegawai yang antara lain mengubah lingkungan kerja fisik yang masih bisa di katakan kurang baik yang mengakibatkan kurang optimanya kinerja Pegawai itu sendiri.

Salah satu aspek yang mampu atau dapat meningkatkan kinerja yaitu lingkungan kerja fisik. Tidak luput dari peninjauan lingkungan kerja fisik, bahwasanya lingkungan kerja fisik juga mesti diperhatikan. Dimulai dari sarana dan prasarana seperti suhu udara, fasilitas, pencahayaan, ventilasi serta lingkungan kerja fisik yang bersifat psiki-sosial; hubungan atasan dan bawahan, hubungan antara sesama pegawai. Apabila lingkungan kerja fisik diperhatikan dimulai dari hubungan antara sesama tidak harmonis, fasilitas berantakan akan membuat berpengaruhnya lemahnya motivasi dan berdampak turunnya kinerja.

Faktor kedua, salah satu yang menjadi pertimbangan kinerja pegawai adalah lingkungan kerja fisik yang sesuai dan kompensasi yang adil. Kompensasi ialah segala sesuatu yang diterima pegawai untuk balas

jasa atas kerja pegawai. Masalah kompensasi mungkin merupakan fungsi manajemen personalia yang membingungkan. Tidak hanya karena pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas yang paling kompleks, tetapi juga salah satu aspek yang berarti baik bagi pegawai dan organisasi (Windo Thalibana, 2022). (Kamil Hafidzi et al., 2023) Adanya kompensasi berupa bonus, hadiah dan penghargaan juga akan berdampak positif bagi pegawai. Pegawai akan merasa termotivasi dan antusias dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dan akan muncul mendorong Pegawai untuk berprestasi dalam kerjanya.

Tabel 1. 2
 Data Fasilitas Kerja UPTD Terminal Dinas Perhubungan Kota Depok Tahun 2022 - 2024

Fasilitas	Standard	Kondisi
Ruangan tempat kerja atau pos istirahat	Melakukan perawatan ruangan	Kurangnya perawatan dari setiap anggota non ASN mengakibatkan sering terjadi nya kerusakan dan kurangnya kebersihan
Alat penunjang pengaturan lalu lintas	Pendistribusian peralatan setiap tahun	Lambatnya dalam pendistribusian peralatan mengakibatkan banyak nya peralatan yang sudah rusak atau sudah tidak layak pakai
Perlengkapan Seragam	Pendistribusian seragam setiap tahun	Lambatnya dalam pendistribusian seragam mengakibatkan banyak nya seragam yang sudah tidak layak pakai

Sumber : Dinas Perhubungan Kota Depok tahun 2025

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa masih kurangnya perhatian dari setiap anggota non ASN dalam hal perawatan, karena kurangnya kebersihan pada pos istirahat dan berpengaruh dalam kenyamanan tempat istirahat, terlambatnya pendistribusian peralatan juga terkadang berpengaruh terhadap pengaturan arus lalin yang di sebabkan oleh peralatan yang bisa di bilang sudah tidak layak pakai. Termasuk pendistribusian seragam yang kerap kali terlambat berpengaruh terhadap kinerja anggota non ASN dan mengakibatkan kurang optimalnya pekerjaan yang mereka kerjakan di sebabkan oleh kurang memadainya seragam.

Tabel 1. 3
 Data Kinerja Pegawai UPTD Terminal Dinas Perhubungan Kota Depok Tahun 2022-2024

No	Indikator	Target	Realisasi			Keterangan
			2022	2023	2024	
1	Kualitas Kerja	100%	70%	67%	47%	Sangat Kurang Baik
2	Kuantitas Kerja	100%	79%	68%	58%	Kurang Baik
3	Ketepatan Waktu	100%	65%	58%	52%	Kurang Baik
4	Efektivitas	100%	88%	85%	78%	Baik
5	Komitmen	100%	68%	60%	45%	Sangat Kurang Baik
Rata-rata		100%	74%	67,6%	56%	Kurang Baik

Sumber : Dinas Perhubungan Kota Depok tahun 2025

Tabel 1. 4
 Keterangan Data Penilaian Kinerja Pegawai UPTD Terminal Dinas Perhubungan Kota Depok Tahun 2022-2024

Presentase	Kategori
80% - 100%	Sangat Baik
70% - 79%	Baik
60% - 69%	Sedang
50% - 59%	Kurang Baik
0% - 49%	Sangat Kurang Baik

Sumber : UPTD terminal Dinas Perhubungan kota Depok

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa kinerja pegawai di UPTD Pengelolaan Terminal Dinas Perhubungan Kota Depok mengalami fluktuasi dari tahun 2022 hingga 2024. Ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum optimal selama 3 tahun terakhir.

Berdasarkan penjelasan diatas dan data yang telah di dapat terlihat betapa pentingnya peranan disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik dalam meningkatkan kinerja Pegawai. Dan hal ini pun yang menjadi

pertimbangan bagi penulis untuk membahas masalah disiplin kerja Pegawai pada UPTD Terminal Dinas Perhubungan kota Depok.

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2019) berpendapat “Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument Penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.

2. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Data

Penyebaran kuesioner dilakukan untuk pengujian instrumen dat penelitian pada 60 responden sebagai uji kelayakan responden yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

a. Uji Validitas Kuesioner Variabel Disiplin Kerja (X1)

Berdasarkan hasil perhitungan uji variabel X1 dengan 10 item pernyataan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 8
 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

No	Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan	Keputusan
1	Pernyataan 1	0,544	0,254	rhitung>rtabel	Valid
2	Pernyataan 2	0,458	0,254	rhitung>rtabel	Valid
3	Pernyataan 3	0,642	0,254	rhitung>rtabel	Valid
4	Pernyataan 4	0,536	0,254	rhitung>rtabel	Valid
5	Pernyataan 5	0,501	0,254	rhitung>rtabel	Valid
6	Pernyataan 6	0,662	0,254	rhitung>rtabel	Valid
7	Pernyataan 7	0,760	0,254	rhitung>rtabel	Valid
8	Pernyataan 8	0,729	0,254	rhitung>rtabel	Valid
9	Pernyataan 9	0,641	0,254	rhitung>rtabel	Valid
10	Pernyataan 10	0,636	0,254	rhitung>rtabel	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.8, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan untuk variabel X1 memiliki keputusan valid dikarenakan hasil nilai rhitung > rtabel.

b. Uji Validitas Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Berdasarkan hasil perhitungan uji variabel X2 dengan 10 item pernyataan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 9
 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)

No	Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan	Keputusan
1	Pernyataan 1	0,512	0,254	rhitung>rtabel	Valid
2	Pernyataan 2	0,722	0,254	rhitung>rtabel	Valid
3	Pernyataan 3	0,705	0,254	rhitung>rtabel	Valid
4	Pernyataan 4	0,706	0,254	rhitung>rtabel	Valid
5	Pernyataan 5	0,474	0,254	rhitung>rtabel	Valid
6	Pernyataan 6	0,672	0,254	rhitung>rtabel	Valid
7	Pernyataan 7	0,791	0,254	rhitung>rtabel	Valid
8	Pernyataan 8	0,580	0,254	rhitung>rtabel	Valid
9	Pernyataan 9	0,391	0,254	rhitung>rtabel	Valid
10	Pernyataan 10	0,512	0,254	rhitung>rtabel	Valid

Sumber: Data primer yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.9, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan untuk variabel X2 memiliki keputusan valid dikarenakan hasil nilai rhitung > rtabel.

c. Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja

Pegawai (Y)

Tabel 4. 10
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan	Keputusan
1	Pernyataan 1	0,629	0,266	rhitung>rtabel	Valid
2	Pernyataan 2	0,305	0,266	rhitung>rtabel	Valid
3	Pernyataan 3	0,526	0,266	rhitung>rtabel	Valid
4	Pernyataan 4	0,691	0,266	rhitung>rtabel	Valid
5	Pernyataan 5	0,640	0,266	rhitung>rtabel	Valid
6	Pernyataan 6	0,516	0,266	rhitung>rtabel	Valid
7	Pernyataan 7	0,545	0,266	rhitung>rtabel	Valid
8	Pernyataan 8	0,451	0,266	rhitung>rtabel	Valid
9	Pernyataan 9	0,537	0,266	rhitung>rtabel	Valid
10	Pernyataan 10	0,397	0,266	rhitung>rtabel	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.10, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan untuk variabel Y memiliki keputusan valid dikarenakan hasil nilai rhitung > rtabel.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 11
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keputusan
1	Disiplin Kerja (X1)	0.809	0,60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0.813	0,60	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	0.704	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.11, didapatkan bahwasanya nilai *Cronbach Alpha* pada variabel disiplin kerja (0,809), lingkungan kerja fisik (0,813), dan kinerja pegawai (0,704) > 0,60. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel dinyatakan reliabel sehingga semua butir pernyataan dapat dipercaya dan digunakan oleh peneliti selanjutnya.

Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

a. Metode Uji One Sample Kolmogorov Smirnov

Tabel 4. 13
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	20123	4.655		4.323	.000		
	Disiplin Kerja	.304	.099	.378	3.077	.003	.848	1.180
	Lingkungan Kerja Fisik	.217	.110	.242	1.971	.054	.848	1.180

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4.13, dapat diambil kesimpulan bahwa hasil uji multikolinieritas diketahui nilai Tolerance sebesar 0,848 > 0,10 dan nilai VIF 1,180 < 10,00. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa model regresi ini tidak terjadi gejala multikolinieritas.

2. Uji Autokorelasi

Tabel 4. 14
Hasil Uji Autokorelasi dengan Uji Durbin-Watson

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.522 ^a	.272	.247	3.910	2.087

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji analisis autokorelasi di atas dengan menggunakan metode uji Durbin-Watson maka menghasilkan nilai DW sebesar 2,087. Pada penelitian ini menggunakan 60 sampel data dengan dua variabel independen dan satu variabel dependen. Berdasarkan banyaknya sampel dan variabel yang digunakan pada tabel Durbin-Watson menghasilkan nilai dU sebesar 1,69 dan nilai 4 – dU sebesar 2,31. Syarat

tidak terjadinya gejala autokorelasi adalah ketika $dU < DW < 4 - dU$. Pada uji analisis ini menunjukkan nilai $1,69 < 2,087 < 2,31$. Oleh karena itu, uji analisis menggunakan metode Durbin-Watson dalam penelitian ini memenuhi syarat untuk mengatasi autokorelasi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 15
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.117	2.860		1.789	.079
	Disiplin Kerja	.003	.061	.006	.045	.964
	Lingkungan Kerja Fisik	-.054	.068	-.114	-.798	.428

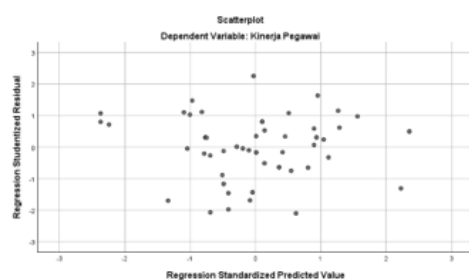
a. Dependent Variable: Abs_Res

Berdasarkan tabel 4.15, hasil uji glejser pada variabel Disiplin Kerja (X1) didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,964 dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) sebesar 0,428 di mana kedua nilai signifikansi > 0,05. Dengan demikian, regresi model pada data tersebut tidak ada gangguan Apabila variabel independen (X) memiliki nilai signifikansi < 0,05, maka terjadi gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai untuk data penelitian.

Pengujian dapat dilakukan dengan melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID) dengan ketentuan sebagai berikut :

- Apabila titik-titik membentuk pola tertentu seperti gelombang besar melebar dan menyempit maka telah terjadi gangguan heteroskedastisitas.
- Apabila titik-titik tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Hasil uji heteroskedastisitas dengan rafik scatter plot dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Scatterplot

Berdasarkan grafik di atas menunjukkan bahwa tidak terdapat pola penyebaran yang jelas atau tidak terdapat pola tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Kuantitatif

1. Uji regresi linear sederhana

Tabel 4. 16
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana X1 terhadap Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.183	3.581		7.312	.000
	Disiplin Kerja	.380	.093	.472	4.078	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4.16, diketahui bahwa Regresi sederhana $Y = a + b(X1)$ yang telah ditemukan antara variabel disiplin kerja (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) yaitu $Y = 26.183 + 0.380X1$ yang dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel disiplin kerja (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Konstanta (a) = 26.138 bermakna tanpa adanya disiplin kerja (X1) maka kinerja pegawai sebesar 26.183 satuan.

Tabel 4. 17
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana X2 terhadap Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.228	4.507		5.819	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	.349	.108	.389	3.219	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4.17, diketahui bahwa Regresi sederhana $Y = a + b(X2)$ yang telah ditemukan antara variabel disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) yaitu $Y = 26.228 + 0.349X2$ yang dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel lingkungan kerja fisik (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Konstanta (a) = 26.228 bermakna tanpa adanya disiplin kerja (X1) maka kinerja pegawai sebesar 26.228 satuan.

2. Uji regresi linier berganda

Tabel 4. 18
Hasil Uji Regresi Linier Berganda X1 dan X2 terhadap Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.123	4.655		4.323	.000
	Disiplin Kerja	.304	.099	.378	3.077	.003
	Lingkungan Kerja Fisik	.217	.110	.242	1.971	.054

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 20.123 + 0.304 X1 + 0.217 X2$. Dari persamaan di atas dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Konstanta 20.123 menyatakan bahwa tanpa adanya disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik akan tetap terbentuk 20.123.
- Nilai regresi 0.304 X1 artinya apabila variabel disiplin kerja (X1) meningkat 1 satuan dengan asumsi variabel lingkungan kerja fisik (X2) tetap, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0.304.
- Nilai regresi 0.217 X2 artinya apabila variabel lingkungan kerja fisik (X2) meningkat 1 satuan dengan asumsi variabel disiplin kerja (X1) tetap, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat

sebesar 0.217.

3. Uji koefisien korelasi

Tabel 4. 19
Hasil Uji Koefisien Korelasi X1 terhadap Y
Correlations

		Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.472**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.472**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

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

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0.472 yang berarti disiplin kerja (X1) dan kinerja pegawai (Y) memiliki hubungan yang sedang yang berada pada interval 0.40 – 0.599.

Tabel 4. 20
Hasil Uji Koefisien Korelasi X2 terhadap Y
Correlations

		Kinerja Pegawai	Lingkungan Kerja Fisik
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	1	.389**
	Sig. (2-tailed)		.002
	N	60	60
Lingkungan Kerja Fisik	Pearson Correlation	.389**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	60	60

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

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0.389 yang berarti lingkungan kerja fisik (X2) dan kinerja pegawai (Y) memiliki hubungan yang rendah yang berada pada interval 0.20 – 0.399.

Tabel 4. 21
Hasil Uji Koefisien Korelasi X1 dan X2 terhadap Y
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Sig. F Change	
					R Square Change	F Change	df1		df2
1	.522 ^a	.272	.247	3.910	.272	10.673	2	57	.000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0.522 yang berada pada interval 0.40 – 0.599 artinya variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik memiliki tingkat hubungan yang sedang terhadap kinerja pegawai.

4. Uji koefisien determinasi

Tabel 4. 22
Hasil Uji Koefisien Determinasi secara parsial X1 terhadap Y
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.472 ^a	.223	.209	4.006

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan nilai *R Square* sebesar 0.223 yang berarti bahwa Disiplin Kerja (X1) memiliki pengaruh secara parsial sebesar 22.3% terhadap Kinerja Pegawai (Y) dan sisanya 77.7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan oleh

peneliti.

Tabel 4. 23
Hasil Uji Koefisien Determinasi secara parsial X2 terhadap Y
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.389 ^a	.152	.137	4.186

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan nilai *R Square* sebesar 0.152 yang berarti bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X2) memiliki pengaruh secara parsial sebesar 15.2% terhadap Kinerja Pegawai (Y) dan sisanya 84.8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan oleh peneliti.

Tabel 4. 24
Hasil Uji Koefisien Determinasi secara simultan X1 dan X2 terhadap Y
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.522 ^a	.272	.247	3.910

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan nilai *R Square* sebesar 0.272 yang berarti bahwa Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) memiliki pengaruh secara simultan sebesar 27.2% terhadap Kinerja Pegawai (Y) dan sisanya 72.8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan oleh peneliti.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Tabel 4. 25
Hasil Uji Signifikan Parsial X1 terhadap Y (Uji T)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	26.183	3.581		7.312	.000
	Disiplin Kerja	.380	.093	.472	4.078	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar $4.078 > t_{tabel}$ 2.002 sehingga tingkat signifikansinya yaitu $0.000 < 0.005$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_{a1} diterima yang berarti terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 4. 26
Hasil Uji Signifikan Parsial X2 terhadap Y (Uji T)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	26.228	4.507		5.819	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	.349	.108	.389	3.219	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar $3.219 > t_{tabel}$ 2.002 sehingga tingkat signifikansinya yaitu $0.000 < 0.005$. Dari hasil tersebut

dapat disimpulkan bahwa H_{a2} diterima yang berarti terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

2. Uji Statistik Simultan (Uji F)

Tabel 4. 27
Hasil Uji Statistik Simultan X1 dan X2 terhadap Y (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	326.377	2	163.189	10.673	.000 ^b
	Residual	871.556	57	15.290		
	Total	1197.933	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai Sig. Untuk pengaruh (simultan) X1 dan X2 terhadap Y yaitu sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai f_{hitung} 10.673 $> f_{tabel}$ 2.770. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{a3} diterima yang berarti terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pembahasan Hasil Penelitian

Dampak Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis, didapatkan nilai persamaan regresi $Y = 26.138 + 0.380X1$. Nilai koefisien korelasi didapatkan sebesar 0.472 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0.223 (22.3%), sedangkan sisanya sebesar 77.7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Uji hipotesis nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.078 > 2.002$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Pengelolaan Terminal Dinas Perhubungan Kota Depok.

Selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Irawati Nur dkk (2024) dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil" yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t_{hitung} 4.731 $> t_{tabel}$ 2.013 dengan signifikan ($0.000 < 0.05$). (Nur et al., 2024)

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

Berdasarkan hasil analisis, didapatkan nilai persamaan regresi $Y = 26.228 + 0.349X2$. Nilai koefisien korelasi didapatkan sebesar 0.389 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang rendah. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0.152 (15.2%), sedangkan sisanya sebesar 84.8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Uji hipotesis nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.219 > 2.002$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Pengelolaan Terminal Dinas Perhubungan Kota Depok.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad Rifki Allamsyah dan Nindie Ellesia (2024), Jurnal Ilmiah

Ekonomi Dan Bisnis, Volume 2 dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Lima Warna" yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tunas Lima Warna Tangerang Selatan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11.520 > 1.999$) yang dibuktikan dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$. (Allamsyah & Ellesia, 2024)

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

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 20.123 + 0.304 X1 + 0.217 X2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat didapatkan nilai sebesar 0.522 artinya memiliki hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0.272 (27.2%), sedangkan sisanya sebesar 72.8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Uji hipotesis nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($10.673 > 2.770$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Pengelolaan Terminal Dinas Perhubungan Kota Depok.

Penelitian ini diperkuat dengan beberapa penelitian sebelumnya, salah satunya yang dilakukan oleh Harris Ubaydillah Zakie dan Esti Suntari (2024), Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Pamulang, Jurnal Elastisitas, Volume 1 dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. POS Indonesia (PERSERO) Kantor Cabang Tangerang Selatan" yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. POS Indonesia (PERSERO) Kantor Cabang Tangerang Selatan yang dibuktikan dengan nilai $Y = 73.767 + 0.445 X1 + 0.417 X2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0.723, nilai koefisien determinasi sebesar 52.3%, dan $F_{hitung} 40.018 > F_{tabel} 3.122$ dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$. (Zakie & Suntari, 2024)

3. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan oleh UPTD Pengelolaan Terminal Dinas Perhubungan Kota Depok mengenai penggunaan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai, didapatkan kesimpulan sebagai berikut :

- Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X1) terhadap kinerja pegawai pada UPTD Pengelolaan Terminal Dinas Perhubungan Kota Depok (Y) dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.078 > 2.002$). Semakin baik disiplin kerja pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin baik yang diperkuat dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$.
- Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara

lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja pegawai pada UPTD Pengelolaan Terminal Dinas Perhubungan Kota Depok (Y) dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.219 > 2.002$). Lingkungan kerja fisik yang aman, layak, dan kondusif meningkatkan kinerja pegawai yang diperkuat dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$.

- Secara simultan, disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh signifikan bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada UPTD Pengelolaan Terminal Dinas Perhubungan Kota Depok (Y) yang dibuktikan dengan hasil uji regresi linear berganda $Y = 20.123 + 0.304 X1 + 0.217 X2$. Hasil uji F mendukung hipotesis dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($10.673 > 2.770$) yang diperkuat dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.005$.

Keterbatasan Penelitian

- Penelitian ini hanya dilakukan pada satu UPTD di instansi Dinas Perhubungan Kota Depok yaitu UPTD Pengelolaan Terminal Dinas Perhubungan Kota Depok, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi ke UPTD dan Bidang lain dengan karakteristik berbeda.
- Sampel penelitian terbatas pada pegawai Non ASN di UPTD tersebut, sehingga hasil penelitian tidak mencakup pegawai ASN atau pegawai di organisasi lain.
- Variabel yang diteliti hanya disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik, sementara faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja seperti motivasi kerja, budaya organisasi, dan kompensasi tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
- Data dikumpulkan menggunakan metode kuesioner dengan responden terbatas, sehingga terdapat kemungkinan bias subjektivitas responden dalam menjawab pertanyaan.
- Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sehingga tidak mendalami aspek kualitatif yang mungkin turut memengaruhi hasil penelitian.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan yang telah dilakukan pada Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap kinerja pegawai di UPTD Pengelolaan Terminal Dinas Perhubungan Kota Depok telah menghasilkan beberapa rekomendasi sebagai berikut :

- Berdasarkan hasil penelitian pada variabel disiplin kerja (X1) yang memiliki nilai paling kecil yaitu indikator taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dengan nilai skor 3.73 diharapkan pihak UPTD dapat meningkatkan kesadaran dan kepatuhan pegawai terhadap aturan perilaku kerja agar kinerja pegawai meningkat.
- Berdasarkan hasil penelitian pada variabel lingkungan kerja fisik (X2) yang memiliki nilai paling kecil yaitu indikator tempat yang layak

dengan nilai skor 4.04 diharapkan agar fasilitas, kebersihan, kenyamanan, dan keamanan lingkungan kerja fisik dapat diperbaiki untuk mendukung kinerja pegawai.

- c. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel kinerja pegawai (Y) yang memiliki nilai paling kecil yaitu indikator ketepatan waktu dengan nilai skor 4.1 diharapkan pegawai lebih disiplin dalam hal ketepatan waktu guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. CV. AA Rizky.
- [2] Firdaus. (2023). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Widina Media Utama.
- [3] Iehsan, R. N., & et. al. (2021). Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). In *Insight Management Journal* (Vol. 2, Issue 3). CV. Sentosa Deli Mandiri.
- [4] Khaeruman, & et. al. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. AA. Rizky.
- [5] Muslikhah, R. I., & et. al. (2024). *Pengantar Manajemen*. CV. Media Sains Indonesia dan Penulis Hak.
- [6] Sugiyono, D. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- [7] Aisah, W. (2024). Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Paseh Kabupaten Bandung. *Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi*.
- [8] Allamsyah, M. R., & Ellesia, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Lima Warna. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2.
- [9] Amelinda, J., & Sartika, D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Walikota Tangerang Selatan. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 1199–1208.
- [10] Andriansyah, D., & Andini S, R. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Menara Baja PT. Bukaka Teknik Utama di Kabupaten Bogor. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 2.
- [11] Aprilia, P. D., Sijabat, R., & Darmaputra, M. F. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Kebon Agung Pabrik Gula Unit Trangkil Pati). *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*. <https://doi.org/10.55606/jurimbik.v4i1.736>
- [12] Ariyani, F., & Phalipi, S. (2023). Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan Kerja Dan Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Kopdit Sehati Lampung. *Jurnal Manajemen Almatama*, 2(1), 47–79.
- [13] Barsah, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Internasional*. [http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB 2.pdf](http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB%202.pdf)
- [14] Dalimunthe, S. M., & Pohan, Y. A. (2025). Pengaruh Budaya Digital, Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4.
- [15] Diana, T., & et. al. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arwana Jaya Raya Sintang. *Jurnal Ekonomi Integra*, 14. <http://journal.steip.ac.id/index.php/iga>
- [16] Halipah, N., & Husein, B. A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Timah Tbk Perwakilan Jakarta di Jakarta Pusat. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2.
- [17] Halomoan, Y. K., Abdullah, A., & Putri, L. L. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indriya Lifeart Development Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i2.11043>
- [18] Halomoan, Y. K., Permatasari, R. J., & Yuangga, K. D. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bisma Narendra di Cibitung Bekasi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.13141690>
- [19] Hidayat, R., & Anwar, A. S. (2022). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun). *J-STAF*, 1.
- [20] Ilma, R. Z., & Yusuf, W. (2024). Analisis Disiplin Kerja Karyawan CV. Karsa Mahardika Nusantara. *Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi*.
- [21] Ilmi, F. N., & Ludvy, A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang Selatan. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 2.
- [22] Imania, S., & Lestari, T. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI. *Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntans*, 1. <https://doi.org/https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i4.229>

- [23] Istiqlali, H. N., & Lukiarti, M. M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PNS Di Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 4(1), 22–29. <https://doi.org/10.47709/jebma.v4i1.3447>
- [24] 7(2), 1367–1376. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i2.3430>
- [25] Pranasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(1).
- [26] Pratama Putra, M. M., & et. al. (2024). Pengaruh Etika Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Pada Direktorat Kementrian Kelautan Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang Muhammad. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(2), 641–648.
- [27] Pusparani. (2021). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan dalam Organisasi*.
- [28] Riyani, B. (2021). Disiplin Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Pontianak Tenggara Kota Pontianak. *Jurnal SI Ilmu Pemerintahan*.
- [29] Rofiqoh, N., & Sularmi, L. (2024). Analisis Stres Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Kantor Akuntan Publik Bima Adi Virgana Pamulang Tangerang Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 501–510.
- [30] Safiih, A. R., & Anita, T. W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Agaf Global Kreasindo di Bekasi Timur. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2.
- [31] Safitri, A. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Phapros, Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14–25. <https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/892>
- [32] Sukma, S. R., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Satuan Pengamanan Stasiun Gondangdia). *Jurnal Pendidikan Siber Nusantara (JPSN)*, 2. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jpsn.v2i4>
- [33] Syahputri AZ, Fallenia FD, & Syafitri R. (2023). Kerangka Berfikir Penelitian Kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(1), 160–166. <https://jurnal.diklinko.id/index.php/tarbiyah/https://jurnal.diklinko.id/index.php/tarbiyah/>