

## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SMK PGRI MAJA KABUPATEN LEBAK-BANTEN

Mita<sup>1</sup>, Dewi Lestari<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>1</sup> mitanta0247@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup> dosen01997@unpam.ac.id

### Abstract

*This study aims to determine the influence of Work Discipline and Physical Work Environment on Employee Performance at SMK PGRI MAJA Lebak – Banten. The method used is quantitative with an associative approach. The population was 57 sampling techniques using saturated sampling and a sample of 57 respondents was obtained. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients, and hypothesis tests. The results of this study are that Work Discipline has a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 16,883 + 0,574X_1$ , the correlation value is 0,664, the determination coefficient value is 44,1% with the hypothesis test obtained  $t$  calculation  $>$   $t$  table or  $(6,589 > 2,004)$ . The Physical Work Environment had a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 16,145 + 0,588X_2$ , correlation value of 0,616, determination coefficient of 37,9% with hypothesis test obtained  $t$  calculation  $>$   $t$  table or  $(5,795 > 2,004)$ . Work discipline and physical work environment simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 8,901 + 0,415X_1 + 0,371X_2$ , correlation value of 0,747, determination coefficient value of 55,8% while the remaining 44,2% is influenced by other factors. The hypothesis test obtained a value of  $F$  calculated  $>$   $F$  table or  $(34,059 > 2,780)$ .*

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

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada SMK PGRI MAJA Kabupaten Lebak – Banten. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi sebanyak 57 teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 57 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi  $Y = 16,883 + 0,574X_1$ , nilai korelasi sebesar 0,664, nilai koefisien determinasi sebesar 44,1% dengan uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $(6,589 > 2,004)$ . Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi  $Y = 16,145 + 0,588X_2$ , nilai korelasi sebesar 0,616, koefisien determinasi sebesar 37,9% dengan uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $(5,795 > 2,004)$ . Disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi  $Y = 8,901 + 0,415X_1 + 0,371X_2$ , nilai korelasi sebesar 0,747, nilai koefisien determinasi sebesar 55,8% sedangkan sisanya

sebesar 44,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > Ftabel atau (34,059 > 2,780).

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

## 1. PENDAHULUAN

Menghadapi perkembangan di zaman yang semakin modern, sumber daya manusia berperan penting dalam keberhasilan organisasi. Semakin luas ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin canggih menyebabkan kompetensi yang tinggi dihadapi organisasi. Hal ini menuntut organisasi untuk menciptakan dan mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat mencapai visi dan misi yang sudah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, organisasi harus mampu mendorong kinerja pegawai agar dapat mengembangkan kemampuan maupun keterampilan secara efektif.

Pendidikan memiliki peranan yang sangat penting dalam kegiatan aspek manusia untuk dapat menciptakan sampai mewujudkan kualitas tenaga kerja yang memiliki kompetensi unggul. Keberhasilan organisasi dalam mengejar target serta menghadapi tantangan, baik eksternal maupun internal, sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia (SDM). Suatu organisasi tidak akan berhasil tanpa manajemen sumber daya manusia, yang bertanggung jawab mulai dari perumusan, perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, hingga evaluasi pembangunan. Manajemen SDM harus memiliki standar yang bersih, disiplin, dan otoritas dalam melaksanakan tugas, dan selalu mempertimbangkan efektivitas dan efisiensi kerja. Untuk dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari proses peningkatan di dalam dunia pendidikan agar dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, efektif dan efisien.

Sekolah adalah tempat di mana siswa – siswi dididik di bawah pengawasan guru. Siswa diharapkan dapat membentuk individu yang lebih maju melalui pendidikan. Oleh karena itu, pusat pendidikan harus mampu menjalankan tugasnya dengan sempurna dan berperan untuk mempersiapkan generasi muda sebelum mereka terjun dalam dunia kerja. Semua orang dapat belajar dengan menggunakan sumber daya sekolah. Mereka harus membangun sikap baru,

pengetahuan, pengatutan, dan keterampilan untuk meningkatkan kualitas diri.

Penelitian ini mengambil objek di SMK PGRI Maja merupakan sekolah swasta yang berada di daerah Kecamatan Maja Kabupaten Lebak Provinsi Banten. Setelah peneliti melakukan observasi dan menemukan fenomena yang ada di tempat penelitian seperti disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.

Sesuai observasi peneliti, tingkat disiplin kerja pada SMK PGRI Maja terdapat kekurangan seperti sering datang terlambat, pegawai tidak hadir tanpa kabar dan pulang kerja sebelum jadwal hal tersebut dapat terjadi karena kurangnya pengawasan terhadap pegawai masalah tersebut menunjukkan bahwa pegawai kurang disiplin atas peraturan yang telah buat oleh sekolah.

Tingkat kinerja seorang pegawai dapat diukur dengan menilai seberapa baik mereka dapat menyelesaikan tugas mereka. Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan waktu yang telah dicapai organisasi untuk menentukan kinerja pegawai. Kinerja yang optimal merupakan gambaran dari keberhasilan diri seseorang, sehingga sangat perlu menjadi perhatian untuk menciptakan kinerja yang baik agar dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kinerja merupakan hasil dari tugas yang telah diberikan kepada seseorang untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan peraturan yang sudah ada dan disepakati secara bersama-sama. Dimana pegawai telah diberikan tugas dan tanggung jawab dengan waktu yang sudah ditentukan untuk memenuhi tanggung jawabnya.

Kinerja pegawai yang baik berdampak pada pengelolaan sumber daya sekolah, termasuk alokasi waktu, tenaga, dan anggaran. Dengan kinerja yang optimal, sekolah dapat mencapai tujuan pendidikannya, seperti peningkatan prestasi akademik siswa dan tingkat kelulusan. Sebaliknya, kinerja pegawai yang buruk dapat mengakibatkan gangguan dalam proses pendidikan, menurunnya motivasi belajar siswa, serta merusak reputasi sekolah di mata masyarakat. Oleh karena itu,

penting bagi sekolah untuk memastikan kinerja pegawai tetap optimal demi menciptakan lingkungan belajar yang berkualitas dan memberikan pengalaman belajar yang baik bagi siswa.

Rastana (2021) dalam Eka (2023:304) menyatakan bahwa “kinerja pegawai adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi”.

Sesuai hasil observasi dan data pada SMK PGRI Maja didapatkan data target penyelesaian kerja pegawai yang ada sebagaimana dijelaskan dalam tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1  
 Data Target Penyelesaian Kerja Pegawai Pengerjaan Perangkat Pembelajaran SMK PGRI Maja Tahun 2021- 2023

No	Jenis Tugas	Target Waktu	2021	2022	2023
			Realisasi	Realisasi	Realisasi
1.	Silabus	4 Bulan	5 Bulan	5 Bulan	4 Bulan 7 Hari
2.	RPP (Rencana Pelaksana Pembelajaran)	4 Bulan	4 Bulan	5 Bulan	6 Bulan 6 Hari
3.	Promes (Program Semester)	4 Bulan	4 Bulan 8 Hari	5 Bulan 9 Hari	5 Bulan
4.	Prota (Program Tahunan)	4 Bulan	6 Bulan	5 Bulan	4 Bulan 10 Hari
5.	KKM (Kriteria Ketuntasan Minimal)	4 Bulan	4 Bulan	4 Bulan	5 Bulan

Sumber : SMK PGRI Maja

Sesuai data tabel tersebut bahwa realisasi pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai SMK PGRI Maja tidak sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan. Pegawai selalu terlambat menyelesaikan tugas yang seharusnya diselesaikan tepat waktu, sementara beban kerja yang berlebihan seperti pegawai diharuskan mengikuti pelatihan setiap bulannya dan harus memenuhi PMM (Program Merdeka Mengajar) di mana pelatihan tersebut dilakukan di luar jam kerja sehingga menyebabkan kelelahan dan faktor lain yang menjadi penghambat seperti lingkungan kerja fisik seperti alat komputer yang rusak atau terjadi eror dan beberapa pegawai yang tidak mempunyai komputer/laptop.

Akibatnya pekerjaan yang seharusnya diselesaikan tidak sesuai target dan tidak optimal. Selain faktor di atas masih ada beberapa pegawai yang belum optimal mengerjakan tugasnya dikarenakan belum mempunyai kemampuan yang memadai untuk mengerjakan tugas tugas mereka dengan sesuai target waktu yang telah ditentukan.

Selain itu terdapat data program kerja SMK PGRI Maja yang menurun dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1.2  
 Data Program Kegiatan SMK PGRI Maja Tahun 2021-2023

No	Jenis Kegiatan	Tahun 2021 Keterangan Terlaksana		Tahun 2022 Keterangan Terlaksana		Tahun 2023 Keterangan Terlaksana	
		Iya	Tidak	Iya	Tidak	Iya	Tidak
1.	Praktek Kerja Lapangan		√	√		√	
2.	Lomba Kompetensi Siswa	√			√		√
3.	Kunjungan Industri		√		√		√
4.	Pameran Karya Siswa	√			√		√
5.	Program Sertifikasi		√		√		√
6.	Pelatihan dan Workshop		√		√		√
7.	Uji Kompetensi		√	√		√	
8.	Kewirausahaan Siswa		√		√		√
9.	Kegiatan Ektrakurikuler	√			√	√	
10.	Bakti Sosial	√		√		√	
11.	Stady Tour		√		√		√

Sumber : SMK PGRI Maja

Sesuai tabel tersebut diketahui beberapa program kegiatan yang tidak terlaksana pada tahun 2021 sebanyak 7 program kegiatan yang tidak terlaksana dari 11 program kegiatan, pada tahun 2022 sebanyak 8 program kegiatan yang tidak terlaksana dari 11 program kegiatan dan pada tahun 2023 sebaanyak 7 program kegiatan yang tidak terlaksana dari 11 program kegiatan. Penyebab program kegiatan yang tidak terlaksana pada tahun 2021 karena hambatan adanya covid 19 dimana program kegiatan tidak bisa dilaksanakan seperti biasanya. Sementara pada tahun 2022 dan 2023 terjadi penurunan akibat dampak dari covid 19 kurangnya minat siswa terhadap program kegiatan dan kurangnya rasa tanggungjawab pelaksana kegiatan.

Disiplin kerja yang baik menunjukkan seberapa besar tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Selain itu, disiplin kerja sebagai salah satu komponen yang mempengaruhi kinerja pegawai, disiplin kerja yang tidak sehat menyebabkan pegawai terlambat dan tidak tepat waktu dalam melaksanakan tugas.

Disiplin mempunyai kaitan yang erat yang dapat mempengaruhi penurunan pada kinerja pegawai. Sehubungan dengan fenomena tersebut, sumber daya manusia sangat mempunyai peran yang penting untuk membantu menjalankan aktivitas organisasi agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Disiplin pegawai yang baik akan

mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang menurun akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2012) dalam Arif dkk (2020:109) menyatakan bahwa” kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Sesuai observasi yang dilakukan peneliti, bahwasannya terdapat beberapa fenomena yang ditemukan, di antaranya banyak pegawai yang terlambat, izin, dan tanpa keterangan masih banyak pegawai yang tidak disiplin kerja. Hal ini di buktikan dengan data tingkat disiplin pegawai pada SMK PGRI Maja sebagaimana dijelaskan dalam tabel 1.3 berikut :

Tabel 1.3  
 Data Absensi Pegawai SMK PGRI Maja  
 Tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah hari kerja	Keterangan				Total	Persentase
			Sakit	Izin	Alpha	Terlambat		
2021	55	250	15	27	7	23	72	28,8%
2022	55	260	20	31	5	35	91	35%
2023	57	255	23	30	3	41	97	38,8%

Sumber : SMK PGRI Maja

Sesuai tabel tersebut data absensi bahwa tingkat absensi pegawai SMK PGRI Maja masih sangat perlu ditingkatkan lagi. Dari keterangan tabel di atas menerangkan bahwa pada tahun 2021 persentase sebesar 28,8% dan pada tahun 2022 persentase sebesar 35% dan pada tahun 2023 persentase sebesar 38,8%, maka disiplin kerja pada pegawai sangat rendah. Jumlah pegawai yang tidak hadir dengan keterangan izin maupun terlambat datang jumlahnya semakin meningkat setiap tahunnya.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai lingkungan kerja perlu mendapatkan perhatian karena lingkungan kerja yang kurang baik bisa menyebabkan rasa tidak nyaman saat bekerja. ketidaknyamanan dapat mempengaruhi kinerja pegawai sehingga pegawai menjadi malas malasan dan tidak bersemangat dalam menjalankan tugas. lingkungan kerja fisik yang baik akan menyebabkan tingkat kinerja pegawai semakin baik. Adanya sarana dan prasarana di dalam ruangan, jika diatur sesuai dengan prinsip-prinsip penataan ruangan yang ergonomis, dapat menyebabkan kontribusi yang signifikan dalam menciptakan semangat kinerja pegawai.

Menurut Afandi (2018:66) Lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat -alat perlengkapan kerja.

Sesuai observasi yang dilakukan peneliti, bahwasannya terdapat beberapa fenomena yang ditemukan mengenai lingkungan kerja fisik . Hal ini dibuktikan dengan data lingkungan kerja fisik berupa foto (dilampirkan) dan data yang dijelaskan pada tabel:

Tabel 1.2  
 Data Lingkungan Kerja Fisik SMK PGRI Maja  
 Tahun 2021 – 2023

No	Indikator	Tahun 2021 Kondisi		Tahun 2022 Kondisi		Tahun 2023 Kondisi	
		Baik	Kurang Baik	Baik	Kurang Baik	Baik	Kurang Baik
1.	Penerangan		✓		✓		✓
2.	Pewarnaan	✓			✓		✓
3.	Kebersihan		✓	✓		✓	
4.	Sirkulasi/Pertukaran Udara		✓		✓		✓
5.	Kebisingan/Suara		✓		✓		✓
6.	Keamanan	✓			✓		✓

Sumber : Hasil observasi peneliti di SMK PGRI Maja

Selain itu, ada fenomena lain yang menyebabkan kinerja pegawai menurun yaitu disebabkan oleh lingkungan kerja fisik. Karena lingkungan tersebut memerlukan banyak pembenahan. Beberapa ruangan yang ada terlihat kurang penerangannya, pewarnaan pada sebuah bangunan masih kurang baik karena warna cat yang mulai memudar, sirkulasi udara kurang baik, keamanan dan alat kurang memadai. Kerapihan tata ruang masih kurang maksimal karena masih ada penataan berkas kerja yang tidak teratur. Keamanan yang kurang karena tidak adanya cctv.

Dengan terlihatnya fenomena di atas diduga disebabkan oleh faktor disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik yang belum maksimal pada SMK PGRI Maja. Jika kinerja pegawai kurang optimal maka yang akan terjadi tujuan sekolah yang sudah ditetapkan tidak tercapai dengan baik. Dengan adanya disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik yang baik dan memadai diharapkan menghasilkan kinerja pegawai yang optimal sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

## 2. PENELITIAN YANG TERKAIT

1. I Made Sandi Rastana
2. I Gede Aryana Mahayasa
3. Ni Wayan Wina Premayani Program

Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia Widya Amrita : Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Pariwisata Agustus 2021, Vol. 1 (No. 3) : Hal 824-843 e-ISSN 2774-7085 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. Kuantitatif Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, serta lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Edy Krisyanto Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang Vol. 11 No. 2 Desember 2022 Jurnal Ilmiah Hospitality 1169 P-ISSN: 2088-4834 E-ISSN : 2685-5534 <http://spt-mataram.ejournal.id/JIH> Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Angkutan Kota Tangerang Selatan Metode deskriptif kuantitatif Hasil penelitian data menunjukan bahwa Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dari hasil uji t menunjukan nilai hasil uji t (parsial) pada variabel disiplin kerja (X1) menunjukkan t hitung (6.269) > t tabel (1.998) dengan nilai signifikan 0.000 < 0.05 dan variabel lingkungan kerja fisik (X2) menunjukkan t hitung (2.632) > t tabel (1.998) dengan nilai signifikan 0.000 < 0.05 serta dari hasil uji f secara simultan menunjukkan bahwa nilai F hitung (32.657) > F tabel (3.150) dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 sehingga H0 ditolak dan Ha diterima artinya baik secara parsial maupun simultan disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (y) dan melalui pengujian koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) diperoleh sebesar 0,482 sama dengan 51.3% sedangkan sisanya 48.7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti

1. Doni Marlius 2. Iis Sholihat Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP Jurnal Bina Bangsa Ekonomika Vol. 15, No. 2, Agustus, 2022 p-ISSN : 2087-040X DOI Issue : 10.46306/jbbe.v15i2 e-ISSN : 2721-7213 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Provinsi

Sumatera Barat Kuantitatif dengan pendekatan deskriptif 1. Lingkungan Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Performance Pegawai Departemen Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. 2. Lingkungan Non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Performance Pegawai Departemen Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat.

1. Azi Nur Rahmasita 2. Badia Perizade 3. Zunaidah Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur,2,3Universitas Sriwijaya Palembang Doi : 10.35915/cj.v6i2

<http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>( e-ISSN 2621-0975) (p-ISSN 2622-3856) Change Agent For Management Journal (CAM) Vol 6 (2), Oktober (2022) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Pajak Kantor Samsat Palembang Kuantitatif Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada pelayanan pembayaran pajak kendaraan di kantor Samsat Palembang; (2) lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada pelayanan pembayaran pajak kendaraan di kantor Samsat Palembang; dan (3) disiplin dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada pelayanan pembayaran pajak kendaraan di kantor Samsat Palembang.

1.Lili Andayani 2.Shela Indah Savitri Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation Vol. 2, No. 1, Januari 2024 ISSN 2985-4768 Halaman: 560-567 <https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/index> Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Padang Lawas Sumatera Utara Kuantitatif dengan pendekatan asosiatif Hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai determinasi sebesar 26,0% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (4,528 > 1,667). Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 23,0% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (2,480 > 1,667). Lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

pegawai dengan persamaan regresi  $Y = 16,214 + 0,591 X_1 + 0,011 X_2$ . Nilai koefisien determinasi sebesar 48,0% sedangkan sisanya sebesar 52% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(10,313 > 3,13)$

1.Windy Dwi Hapsari 2.Miftaul Munir 3.Endah Kurniawati Universitas Islam Kadiriy Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial Volume 01, Number 08, 2023 pp. 140-150E-ISSN: 2988-1986 Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Tulungagung Kuantitatif Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja. Hal tersebut diketahui dari hasil uji t disiplin kerja dengan nilai  $sig < 0,049 < 0,05$ , uji t lingkungan kerja fisik dengan nilai  $sig < 0,000 < 0,05$ , serta uji F dengan nilai  $sig < 0,000 < 0,05$

1. Raihan Nur Ramadhan 2.Abdul Khoir Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation Vol. 2, No. 1, Januari 2024 ISSN 2985-4768 Halaman : 1080-1088 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kuantitatif pendekatan asosiatif Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja fisik dan kinerja pegawai secara parsial. Dimana persamaan regresi linier sederhana  $Y = 8,465 + 0,752 X_1$ , uji korelasi  $r = 0.703$  termasuk kategori kuat, koefisien determinasi sebesar 49.9%, uji t sebesar  $t_{hitung} = 11.039 > t_{tabel} = 1.979$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan kinerja pegawai secara parsial. Dimana persamaan regresi linier sederhana  $Y = 5,348 + 0,849 X_2$ , uji korelasi  $r = 0.707$  termasuk kategori kuat, koefisien determinasi sebesar 50%, uji t sebesar  $t_{hitung} = 11.176 > t_{tabel} = 1.979$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan. Dimana persamaan regresi berganda  $Y = 2,957 + 0,410X_1 + 0.485X_2$ , uji korelasi berganda  $R = 0.745$  termasuk kategori kuat, koefisien determinasi sebesar 55,5%, uji f sebesar nilai  $F_{hitung} = 77.411 > F_{tabel} = 3,070$  artinya dapat

disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

1.Alivia Sugiana 2.Tarwijo Universitas Pamulang Jurnal PERKUSI PEMASARAN, KEUANGAN & SUMBER DAYA MANUSIA VOLUME 3, NOMOR 4, OKTOBER 2023 Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pits Kota Tangerang Selatan Kuantitatif Hasil penelitian ini disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 38%, uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(5,645 > 2,007)$ . Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 49,9%, uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(7,198 > 2,007)$ . Disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi  $Y = 3,465 + 0,334X_1 + 0,584X_2$ . Kontribusi pengaruh sebesar 52,9%, uji hipotesis diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(30,712 > 3,18)$ .

1. Saepudin 2.Shela Indah Savitri Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation Vol. 2, No. 1, Januari 2024 ISSN 2985-4768 Halaman : 250-259 <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JOAIIA/index> Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Pagedangan Kabupaten tangerang Kuantitatif 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  $Y = 9,753 + 0,362 X_1 + 0,388$ , 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  $(21,326 > 3,16)$ .

### 3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$  maka instrumen dikatakan valid. Jika  $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$  maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode cronbach alpha

$$rca = \left(\frac{k}{k-1}\right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_t^2}\right)$$

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{y_{x_1 \cdot x_2}} = \frac{ry_{x_1} - ry_{x_2} \cdot rx_1 x_2}{\sqrt{1 - r^2_{x_1 x_2}} \sqrt{1 - r^2_{yx_2}}}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

$$KD = r^2 \times 100\%$$

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikan < 0,05 maka Ha diterima dan H0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
  - b) Jika nilai signifikan > 0,05 maka Ha ditolak dan H0 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen
- 2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (a) sebesar 5 persen atau 0.05. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05, maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05, maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

No	Pernyataan Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Saya selalu datang dan pulang bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan	0.560	0.261	Valid
2.	Saya selalu menerapkan kedisiplinan dalam melaksanakan pekerjaan	0.387	0.261	Valid
3.	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan apapun	0.356	0.261	Valid
4.	Saya sudah menaati semua peraturan disekolah dan siap diberikan sanksi hukuman jika melanggar	0.419	0.261	Valid
5.	Sekolah mempunyai peraturan dan sudah dijalankan dengan baik	0.807	0.261	Valid
6.	Saya mampu mengatur waktu dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan	0.512	0.261	Valid
7.	Kepatuhan pada jadwal menghindarkan dari pemborosan waktu dan pekerjaan dapat selesai tepat waktu	0.771	0.261	Valid
8.	Kerja sama dengan tim mampu mencapai tujuan bersama	0.725	0.261	Valid
9.	Saya selalu memenuhi komitmen saya terhadap pekerjaan	0.655	0.261	Valid
10.	Saya berkomitmen untuk memberikan kontribusi yang maksimal dalam mencapai visi dan misi sekolah	0.466	0.261	Valid

Sumber: Peneliti mengolah data memanfaatkan SPSS V.26 (2024)

Sesuai informasi ditunjukkan tabel tersebut, variabel disiplin kerja (X1) memiliki nilai r hitung > r tabel (0.261), oleh karena itu kuesioner diungkapkan valid. Dengan demikian kuesioner digunakan memenuhi syarat untuk diproses sebagai data penelitian

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik (X2)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Perengkapan penerangan dalam ruangan dan luar ruangan sudah baik dan memadai	0.482	0.261	Valid
2.	Penerangan yang baik ditempat kerja membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan	0.563	0.261	Valid
3.	Pewarnaan ruangan sudah tertata dengan baik sehingga dapat membuat nyaman saat bekerja	0.360	0.261	Valid
4.	Pewarnaan cat dinding yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai	0.543	0.261	Valid
5.	Kebersihan lingkungan kerja sudah dikelola dengan baik	0.469	0.261	Valid
6.	Sirkulasi udara yang panas sangat membuat saya tidak nyaman dalam bekerja	0.369	0.261	Valid
7.	Ventilasi udara yang baik dapat menunjang saya dalam bekerja	0.697	0.261	Valid
8.	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan	0.475	0.261	Valid
9.	Saya merasa aman ketika berada disekolah	0.605	0.261	Valid
10.	Keamanan ditempat kerja mampu membuat pegawai nyaman saat bekerja	0.509	0.261	Valid

Sumber: Peneliti mengolah data memanfaatkan SPSS V.26 (2024)

Sesuai informasi ditunjukkan dalam tabel tersebut, variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) memiliki nilai r hitung > r tabel (0.261), oleh karena itu kuesioner diungkapkan valid. Dengan demikian kuesioner digunakan memenuhi syarat untuk diproses sebagai data penelitian.

Tabel 4.11

Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)				
No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Hasil pekerjaan saya sudah memenuhi standar kualitas yang diharapkan	0. 428	0.261	Valid
2.	Saya mampu memenuhi beban pekerjaan yang diberikan pimpinan	0. 480	0.261	Valid
3.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan disekolah tepat waktu	0. 476	0.261	Valid
4.	Menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dapat meningkatkan kinerja pegawai menjadi lebih baik	0. 380	0.261	Valid
5.	Saya selalu mengikuti jadwal kerja yang telah ditetapkan pimpinan	0. 650	0.261	Valid
6.	Saya sering mencari cara baru untuk meningkatkan sistem pembelajaran disekolah	0. 612	0.261	Valid
7.	Saya memperhatikan detail-detail kecil yang dapat mempengaruhi hasil akhir pekerjaan yang saya lakukan disekolah	0. 543	0.261	Valid
8.	Atasan saya selalu memberikan motivasi kepada pegawai	0. 583	0.261	Valid
9.	Saya selalu berbicara dan bertindak dengan jujur dalam segala situasi, termasuk ketika berurusan dengan siswa, rekan kerja dan atasan	0. 551	0.261	Valid
10.	Saya senang mengajukan ide-ide inovatif untuk pembangunan kurikulum atau program ekstrakurikuler disekolah	0. 426	0.261	Valid

Sumber: Peneliti mengolah data memanfaatkan SPSS V.26 (2024)

Sesuai informasi ditunjukkan dalam tabel tersebut, variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai r hitung > r tabel (0.261), oleh karena itu kuesioner dinyatakan valid. Dengan demikian kuesioner digunakan memenuhi syarat untuk diproses sebagai data penelitian

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.12  
 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Batas	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0, 751	0, 600	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0, 671	0, 600	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0, 690	0, 600	Reliabel

Sumber: Peneliti mengolah data memanfaatkan SPSS V.26 (2024)

Sesuai hasil pengujian ditunjukkan tabel tersebut, menampilkan variabel Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) disebutkan reliabel, bukti dari hal tersebut adalah bahwa setiap variabel mempunyai nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,600.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.13  
 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	247.526.205
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.048
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</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: Peneliti mengolah data memanfaatkan SPSS V.26 (2024)

Berdasarkan hasil uji normalitas nilai Asmp Sig pada hasil uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) adalah sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikansi yaitu 0,05 (0,200 > 0,050). Oleh karena itu data berdistribusi normal

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14  
 Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.901	3.604			2.469	0,017		
Disiplin Kerja (X1)	.415	.089	.480	4.671	0.000	.775	1.290	
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	.371	.098	.388	3.774	0.000	.775	1.290	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Peneliti mengolah data memanfaatkan SPSS V.26 (2024)

Nilai yang dihasilkan sesuai hasil uji multikolinieritas ditunjukkan dalam tabel tersebut menghasilkan nilai tolerance variabel Disiplin Kerja (X1) adalah 0,775 dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) adalah 0,775 nilai ini lebih kecil dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel disiplin kerja adalah 1,290 dan variabel lingkungan kerja fisik sebesar 1,290 nilai ini kurang dari 1. Oleh karena itu model regresi menunjukkan tidak terdapat gangguan multikolinearitas

3) Uji Autokorelasi

Tabel 4.16  
 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	.747 <sup>a</sup>	0,558	0,541	2,442	1,865

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik (X2), Disiplin Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Peneliti mengolah data memanfaatkan SPSS V.26 (2024)

Sesuai hasil ditunjukkan tabel tersebut, gangguan autokorelasi tidak ditemukan dalam model regresi ini, nilai Durbin-Watson sebesar 1,865, yang berada di antara 1,550 - 2,460 menunjukkan hal ini

4) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.17  
 Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,879	2,132		0,412	0,628
	Disiplin Kerja (X1)	-0,026	0,053	-0,076	0,496	0,622
	Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,053	0,058	0,141	0,917	0,363

a. Dependent Variable: Abs\_RES  
 Sumber: Peneliti mengolah data memanfaatkan SPSS V.26 (2024)

Hasil uji glejser test model menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) memiliki nilai signifikansi adalah 0,662 dan lingkungan kerja fisik (X2) memiliki nilai signifikansi adalah 0,363 masing-masing nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Hasilnya tidak menunjukkan gangguan heterokedastisitas, model regresi dapat digunakan untuk data penelitian

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4.18  
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,883	3,252		5,192	0,000
	Disiplin Kerja (X1)	0,574	0,087	0,664	6,589	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)  
 Sumber: Peneliti mengolah data memanfaatkan SPSS V.26 (2024)

Sesuai hasil ditunjukkan tabel tersebut menunjukkan bahwa persamaan regresi adalah  $Y = 16,883 + 0,574X_1$

Tabel 4.19  
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,145	3,820		4,226	0,000
	Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,588	0,101	0,616	5,795	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)  
 Sumber: Peneliti mengolah data memanfaatkan SPSS V.26 (2024)

Sesuai hasil ditunjukkan tabel tersebut, hasil persamaan regresi  $Y = 16,145 + 0,588X_2$

Tabel 4.20  
 Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,901	3,604		2,469	0,017
	Disiplin Kerja (X1)	0,415	0,089	0,480	4,671	0,000
	Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,371	0,098	0,388	3,774	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)  
 Sumber: Peneliti mengolah data memanfaatkan SPSS V.26 (2024)

Sesuai hasil ditunjukkan tabel tersebut, persamaan regresi  $Y = 8,901 + 0,415X_1 + 0,371X_2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan :

Nilai konstanta sebesar 8,901 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) tidak dipertimbangkan atau bernilai nol, maka kinerja pegawai (Y) bernilai sebesar 8,901 poin.

Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X1) sebesar 0,415 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel disiplin kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,415 poin.

Nilai koefisien regresi lingkungan kerja fisik (X2) sebesar 0,371 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel lingkungan kerja fisik (X2) akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,371 poin

e. Analisis Koefisien Korelasi (R)

Tabel 4.22  
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations			
		Disiplin Kerja (X1)	Kinerja Pegawai (Y)
Disiplin Kerja (X1)	Pearson Correlation	1	.664**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	57	57
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.664**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	57	57

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 Sumber: Peneliti mengolah data memanfaatkan SPSS V.26 (2024)

Sesuai hasil pengujian tabel tersebut, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,664 nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4.23  
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations			
		Kinerja Pegawai (Y)	Lingkungan Kerja Fisik (X2)
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	1	.616**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	57	57
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	Pearson Correlation	.616**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	57	57

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 Sumber: Peneliti mengolah data memanfaatkan SPSS V.26 (2024)

Sesuai hasil pengujian tabel tersebut, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,616 nilai tersebut berada pada interval 0,600 - 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4.24  
 Hasil Uji Korelasi Secara Simultan Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747 <sup>a</sup>	0,558	0,541	2,442

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik (X2), Disiplin Kerja (X1)  
 Sumber: Peneliti mengolah data memanfaatkan SPSS V.26 (2024)

Sesuai hasil pengujian tabel tersebut, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,747 nilai tersebut berada pada interval 0,600 - 0,799 artinya variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.

f. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.25  
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.664 <sup>a</sup>	0,441	0,431	2,720

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X1)  
 Sumber: Peneliti mengolah data memanfaatkan SPSS V.26 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas: Peneliti mengolah data memanfaatkan SPSS V.26 (2024)

Sesuai hasil pengujian tabel tersebut, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,441 dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 44,1% sisanya sebesar (100-44,1%) = 55,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti

Tabel 4.26  
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.616 <sup>a</sup>	0,379	0,368	2,867

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik (X2)  
 Sumber: Peneliti mengolah data memanfaatkan SPSS V.26 (2024)

Sesuai hasil pengujian pada tabel tersebut, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,379 dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 37,9% sisanya sebesar (100-37,9%) = 62,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti

Tabel 4.27  
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747 <sup>a</sup>	0,558	0,541	2,442

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik (X2), Disiplin Kerja (X1)  
 Sumber: Peneliti mengolah data memanfaatkan SPSS V.26 (2024)

Sesuai hasil pengujian tabel tersebut, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,558 dapat disimpulkan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 55,8% sisanya sebesar (100-55,8%) = 44,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

g. Uji Hipotesis

Tabel 4.28

Hasil Uji t

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	16,883	3,252		5,192	0,000
	Disiplin Kerja (X1)	0,574	0,087	0,664	6,689	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)  
 Sumber: Peneliti mengolah data memanfaatkan SPSS V.26 (2024)

Sesuai hasil pengujian ditunjukkan tabel tersebut dengan nilai t hitung > t tabel atau (6,689 > 2.004) Hal itu diperkuat nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Oleh karena itu, H01 ditolak dan Ha1 diterima, hal ini menggambarkan terdapat pengaruh yang signifikan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja.

Tabel 4.29

Hasil Uji t

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	16,145	3,820		4,226	0,000
	Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,588	0,101	0,616	5,795	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)  
 Sumber: Peneliti mengolah data memanfaatkan SPSS V.26 (2024)

Sesuai hasil pengujian ditunjukkan tabel tersebut diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5,795 > 2.004). Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H02 ditolak dan Ha2 diterima, hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi lingkungan kerja fisik

**Tabel 4.30**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	406,217	2	203,108	34,059	,000 <sup>b</sup>
	Residual	322,029	54	5,963		
	Total	728,246	56			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)  
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik (X2), Disiplin Kerja (X1)

Sumber: Peneliti mengolah data memanfaatkan SPSS V.26 (2024)

Sesuai hasil pengujian tabel tersebut diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (34,059 > 3.170), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Oleh karena itu H03 ditolak dan Ha3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai

## 5. KESIMPULAN

Sesuai data yang diperoleh dari hasil penelitian serta pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada SMK PGRI Maja, maka dengan demikian dibuat kesimpulan :

- a. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi  $Y = 16,883 + 0,574X_1$ , nilai korelasi sebesar 0,664 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 44,1% dan uji hipotesis yang diperoleh t hitung > t tabel atau (6,589 > 2,004). Dengan demikian H01 ditolak dan Ha1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada SMK PGRI Maja.
- b. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi  $Y = 16,145 + 0,588X_2$  nilai korelasi sebesar 0,616 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 37,9% dan uji hipotesis yang diperoleh t hitung > t tabel atau (5,795 > 2,004). Dengan demikian H02 ditolak dan Ha2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada SMK PGRI Maja.

- c. Disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi  $Y = 8,901 + 0,415X_1 + 0,371X_2$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,747 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 55,8% sedangkan sisanya sebesar 44,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung atau F tabel atau (34,059 > 2,780). Dengan demikian H03 ditolak dan Ha3 diterima . Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ardhefani, H., Pakpahan, R., Akuntansi, J., & Bandung, P. N. (2021). Pengaruh Cr Dan Der Terhadap Roa Pada Perusahaan Kosmetik Dan Barang Keperluan Rumah Tangga The Effect Of Cr And Der On Roa In Companies Subsector Of Cosmetics And Households Tjetjep Djuwarsa. *Indonesian Journal Of Economics And Management*, 1(2), 341–351.
- [2] Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 106-119.
- [3] Dewiyanti, N. L. W., Suryani, N. N., & Mustika, I. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Tegak Klungkung. *Emas*, 3(7), 99-108.
- [4] Eka, P. D., Basra, A., & Kurniawan, P. (2023). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Etos Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Biro Perencanaan Kementerian Agama Ri Kantor Pusat Jakarta. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 3(2), 303-315.
- [5] Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Visionida*, 9(1), 72-83.
- [6] Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Program Amos 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- [7] Ghozali, Imam (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss. Edisi Kelima, Badan Penerbit Undip, Semarang
- [8] Hulu, S. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Boto Mozoi Kabupaten Nias. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(4), 332-341.
- [9] Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Wfo Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
- [10] Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam)-I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187-210.
- [11] Karina, V., Gadzali, S. S., & Budiarti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hade Dinamis Sejahtera. *The World Of Business Administration Journal*.
- [12] Krisyanto, E. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Bidang Angkutan Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 11(2), 1169-1178.
- [13] Latifah, L., & Nurmalasari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Integra*, 12(1), 66-76.
- [14] Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74.
- [15] Sari, I. P., Suhada, S., Sinarti, T., & Arriyanto, M. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 20(3), 460-473.
- [16] Silalahi, F. A., Wibowo, E. A., & Hasibuan, R. (2021). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Esun Internasional Utama Indonesia Batam. *Equilibria: Jurnal Fakultas Ekonomi*, 8(2), 118-128.
- [17] Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri Mm2100 Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 22-32.
- [18] Sugiyono, (2017). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D Bandung*: Cv. Alfabeta
- [19] Sugiyono, (2018). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D Bandung*: Cv. Alfabeta
- [20] Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Administrasi : Dilengkapi Dengan Metode R & D. Bandung*: Alfabeta
- [21] Tannady, H., Wahdiniawati, S. A., Jusman, I. A., Mayasari, N., Zacharias, A. R., Kusnadi, I. H., ... & Anantadjaya, S. P. (2022). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Energi Jakarta Selatan). *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(3), 6456-6465.
- [22] Wulansari, S., Santoso, E., & Pristi, E. D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (Dppkb) Ponorogo. *Bussman Journal: Indonesian Journal Of Business And Management*, 2(2), 444-457. <https://doi.org/10.53363/Buss.V2i2.71>
- [23] Yusnita, I., Amri, F., & Sari, A. E. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Pegawai Di Kantor Camat Kabupaten Kerinci. *Bussman Journal: Indonesian Journal Of Business And Management*, 1(3), 427-442.