

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA TANGERANG SELATAN

Fatihah Nurul Ilmi¹, Achmad Ludvy²

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

E-mail: 98Fatihahnurulilmi@gmail.com¹, dosen02586@unpam.ac.id²

Abstract

The aim of this research is to find out how much influence work discipline and the physical work environment have on employee performance at the South Tangerang City Environmental Service. The method in this research uses quantitative methods with a purposive sampling technique totaling 75 respondents. Data analysis techniques use data instrument tests, classical assumption tests, multiple linear regression, coefficient of determination. Hypothesis testing in this study used the t test and F test. Based on the research results, work discipline has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 0.396, meaning that employee performance is influenced by work discipline and the physical work environment by 39.6% and the remaining 60.4% is influenced by other factors. This has been proven by the t test, the calculated t value > t table or (3.007 > 1.993) is confirmed by the p value < sig 0.05 or (0.000 < 0.05) thus H01 is accepted and Ha1 is rejected, this shows that there is a significant influence between discipline on employee performance. The results of this research show that there is a positive influence between work discipline variables and the physical work environment simultaneously, where the multiple linear regression equation $Y = 13.441 + 0.312X1 + 0.390X2$ means a positive effect. This is proven by the results of the F test hypothesis test which obtained the calculated F value > F table or (23.599 > 3.124). This is reinforced by the p value Sig. 0.05 or (0.000 < 0.05), which means that it can be concluded that the variables of work discipline and physical work environment have a significant effect on employee performance.

Keywords: Work Discipline; Physical Work Environment; and Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang Selatan. Metode pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik purposive sampling berjumlah 75 responden. Teknik analisis data menggunakan, uji instrument data, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien determinasi. Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji t dan uji F. Berdasarkan pada hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,396 artinya artinya kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik sebesar 39,6% dan sisanya sebesar 60,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini telah dibuktikan dengan uji t diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (3,007 > 1,993) hal tersebut diperkuat dengan nilai p value < sig 0,05 atau (0,000 < 0,05) dengan demikian H01 diterima dan Ha1 ditolak, hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan, dimana persamaan regresi linier berganda $Y = 13,441 + 0,312X1 + 0,390X2$ artinya berpengaruh positif. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis uji F yang diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (23,599 > 3,124) hal

ini diperkuat dengan p value Sig. 0,05 atau ($0,000 < 0,05$) yang artinya dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Lingkungan Kerja Fisik; dan Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Kesuksesan suatu instansi pemerintah didorong oleh kinerja dari para pegawai. Karena produktif atau tidaknya kinerja para pegawai dalam suatu organisasi ataupun instansi pemerintah akan sangat berpengaruh terhadap kesuksesan instansi pemerintah. Pada prinsipnya, organisasi atau otoritas mengharapkan staf untuk menjadi kompeten, jujur dan bertanggung jawab. Kinerja karyawan mempengaruhi efisiensi, efektivitas, dan kualitas dalam melakukan tugas yang diberikan kepada mereka. Tanpa kinerja karyawan yang baik, sulit untuk mencapai tujuan.

Tabel I. Data Kinerja Pegawai Non ASN Dinas Lingkungan Hidup Tahun 2023

No	Aspek	Penjelasan	Jumlah Pencapaian Pengukuran	
			Penilaian Kinerja	Kriteria
1.	Pelayanan	Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat dan ramah, cekatan, solutif serta dapat diandalkan	85	Baik
2.	Akuntabel	Melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku	72	Cukup
3.	Kompeten	Meningkatkan kapasitas dan kompetensi diri secara terus menerus	80	Baik
4.	Harmonis	Menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan	82	Baik
5.	Loyal	Bersikap dan berperilaku yang melindungi nama baik serta citra instansi	83	Baik
6.	Adaptif	Membuat inovasi yang mendukung tujuan instansi secara konsisten	81	Baik
7.	Kolaboratif	Membagi tugas, tanggung jawab, hak dan kewajiban kepada setiap anggota tim kerja secara proporsional	71	Cukup
Jumlah			554	
Rata-rata			79.1%	Cukup

Sumber: Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang Selatan 2023

Kriteria Persentase (%) :

Sangat Baik : 90 – 100

Baik : 80 – 89

Cukup : 70 - 79

Berdasarkan dari tabel diatas, menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang Selatan masih

belum cukup untuk memastikan tercapainya tujuan badan tersebut dikarenakan terdapat tindakan pegawai yang tidak mendukung efektivitas dan efisien dalam melakukan pekerjaan atau tanggung jawab, serta menimbulkan dampak kerugian materil maupun imaterial pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang Selatan serta menyebabkan kekacauan pada pegawai lain akibat kelalaian dan tanggung jawab dari pegawai yang gagal saat melaksanakan tugas serta tanggung jawab mereka. Sesuai dengan persyaratan instansi, sehingga menyebabkan pegawai lain harus mengerjakan tugas mereka dan beban pekerjaan pegawai lain menjadi bertambah.

Beberapa dari pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang Selatan masih belum baik dalam hal kedisiplinan, dan pihak dari instansi mempunyai tingkat konsisten yang baik untuk menegakkan SOP (standard operating procedure), kerapian dalam berpakaian, dan aturan dalam jam kerja mulai masuk kerja jam 07.00 – 16.00 pm. Namun, permasalahan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang Selatan untuk tingkat disiplin adanya pegawai yang tidak datang tepat waktu, sebagaimana sudah ditentukan oleh pihak instansi maupun atasan, hal ini terjadi karena masih terdapat kekurangan dalam pengawasan dari pihak pimpinan.

Setiap perusahaan atau instansi pemerintah selalu menginginkan kinerja pegawainya, yang memiliki disiplin dan adanya rasa tanggung jawab dalam bekerja. Pada kasus ini, Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang Selatan telah menetapkan aturan seperti berpakaian rapi, menerapkan standar kerja dengan baik, tidak meninggalkan pekerjaan saat jam kerja, serta datang tepat pada waktunya.

Selain itu hasil penelitian secara langsung yang telah diamati oleh penulis diketahui bahwa terdapat pegawai yang melanggar aturan instansi, yang dimana pegawai tersebut merokok di area ruangan kerja serta adanya pegawai lain yang bermain game pada saat jam kerja berlangsung, hal tersebut disebabkan karena sebagai bentuk cara untuk mengatasi stress atau tekanan dalam bekerja dan sedikitnya pengawasan atau tidak ada

pengawasan yang ketat, dan menyebabkan pegawai merasa lebih bebas untuk merokok dan bermain game di area kantor. Kurangnya kebijakan yang jelas serta penegakan aturan juga dapat berkontribusi pada perilaku tersebut. Berdasarkan PP No 53 Tahun 2010 dan peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2022, tentang Peraturan Pelaksanaan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dalam peraturan tersebut menyatakan disiplin pegawai adalah sebuah kesanggupan para pegawai untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundangundangan/peraturan kedinasan, yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor lingkungan kerja, dimana jika lingkungan kerja fisik yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sedangkan jika lingkungan kerja fisik yang tidak kondusif maka akan berdampak pada terhambatnya kinerja pegawai. Dengan adanya lingkungan kerja aman, nyaman, dan fasilitas yang memadai maka akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai, yang dapat meningkatkan produktivitas, disiplin, moral, serta kesediaan dalam bekerja. Oleh karena itu, sudah seharusnya perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menyediakan fasilitas yang mendukung untuk meningkatkan kinerja para pegawai.

Secara keseluruhan lingkungan kerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang Selatan sudah cukup bagus. Namun beberapa aspek, seperti Lingkungan Kerja Fisik dibagian Fasilitas, yang meliputi Komputer, AC, Transportasi, Pencetak, dan Notebook, masih belum sepenuhnya terpenuhi. Selain itu, sejumlah komponen infrastruktur, termasuk toilet, berada dalam kondisi kurang baik. Kondisi toilet yang berada dalam keadaan kurang baik disebabkan karena toilet yang dirancang tidak memadai untuk jumlah penggunaan dan menyebabkan terjadinya masalah tersebut. Kenyamanan staf dalam bekerja tentunya akan dipengaruhi oleh aspek yang tidak terpenuhi, dan kinerja staf yang optimal dapat dicapai dengan fasilitas yang terpelihara dengan baik.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Penelitian yang dilakukan oleh Gerry Giovany Herlambang, M. Nasir, Agus Setiawati,

(2021), Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung sebesar 55,3%. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan Kota Bandar Lampung sebesar 49,5%. Dan secara bersama-sama Disiplin dan Lingkungan kerja Fisik berpengaruh positif terhadap kinerja Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung Sebesar 67,5%.

Penelitian yang dilakukan oleh Ardiansyah, Dina Iestari Purbawati (2020), Pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Kantor Pos Semarang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Kantor Semarang disiplin kerja memberi pengaruh positif sebesar 0,208, Lingkungan kerja Fisik sebesar 0,223. Sedangkan hasil koefisien determinasi memperoleh nilai sebesar 6,6% nilai 94,4% pengaruh pada kinerja karyawan diluar variabel disiplin kerja.

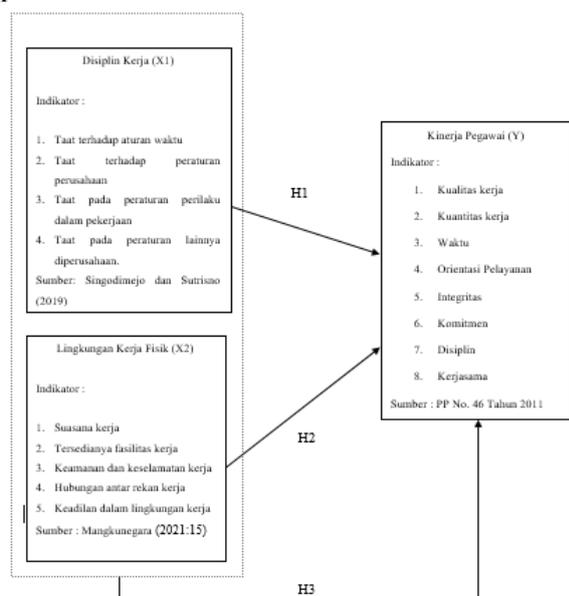
Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Khoiril Umam, Abdurokhim (2023), Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan umum Daerah Air (PDAM). Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan variabel Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan, secara simultan terdapat pengaruh positif signifikan sebesar 28,5% antara variabel Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan dan sisanya 71,5%.

Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah suatu struktur yang digunakan untuk mengorganisasikan dan menganalisis ide atau informasi dengan cara yang logis dan sistematis. Dan kerangka ini berfungsi sebagai panduan dalam proses berpikir, membantu seseorang untuk melihat hubungan antar ide, mengidentifikasi masalah, mencari solusi, dan membuat keputusan yang lebih baik.

Menurut Sugiyono (2021:96) “ Kerangka berpikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah di deskripsikan”. Sedangkan menurut Nasution

(2020: 76-77) berpendapat “Kerangka berpikir sebagai konsep yang memberikan panduan bagi peneliti dalam mengidentifikasi, memahami, dan menganalisis variabel yang diteliti. Menurut Suharsimi Arikunto (2020:67-68) menyatakan “kerangka berpikir adalah alur pemikiran yang logis dan sistematis yang menunjukkan hubungan antara variabel-variabel yang dikaji dalam penelitian.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2021:99) “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan uraian diatas maka diusulkan hipotesis sebagai berikut:

H1: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang selatan

H2 :Diduga terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang Selatan

H3 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simulatan terhadap kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang Selatan.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan adalah pendekatan asosiatif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2021:105) “asosiatif adalah penelitian yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih”. Menurut Sugiyono (2021:16) “metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Maka dari teori diatas disimpulkan pendekatan asosiatif kuantitatif merupakan penelitian yang tujuannya untuk mengetahui pengaruh hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan analisis data yang bersifat statistik.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat Penelitian ini dilakukan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang Selatan yang dimana penelitian ini ditujukan kepada karyawan atau para pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang Selatan yang berlokasi di Jl. Raya Serpong, Setu, Kec. Setu, Kota Tangerang Selatan, Banten.

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Agustus 2023, hingga Juni 2024.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2021:126) “Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki kuantitas serta ciri tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan setelah itu diambil kesimpulannya”. Sesuai dengan penelitian yang sudah diambil oleh penulis tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang Selatan, maka populasi yang sudah penulis ambil dalam penelitian ini berjumlah 75 pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang Selatan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Deskriptif karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir. Adapun karakteristik responden dapat disajikan dalam keterangan dibawah ini:

- Responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh laki-laki yaitu sebanyak 39 orang dengan persentase 52% , sedangkan untuk responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 36 orang dengan persentase 48%.
- Responden yang berusia 21-29 tahun sebanyak 36 responden dengan persentase 48%, sedangkan responden yang berusia diantara 30-39 tahun sebanyak 9 responden dengan persentase 40% dan responden yang berusia antara 40-45 tahun sebanyak 30 responden dengan persentase 12%.
- Responden yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 9 responden dengan persentase 12%, sedangkan responden dengan pendidikan D3 sebanyak 16 responden dengan persentase 21,3%, responden dengan pendidikan S1 sebanyak 40 responden dengan persentase 53,3%, dan responden yang berpendidikan S2 sebanyak 10 responden dengan persentase 13,3%.

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Tabel I. Hasil Uji Validitas Disiplin kerja (X1)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,558	0,227	Valid
Pernyataan 2	0,458	0,227	Valid
Pernyataan 3	0,469	0,227	Valid
Pernyataan 4	0,232	0,227	Valid
Pernyataan 5	0,415	0,227	Valid
Pernyataan 6	0,413	0,227	Valid
Pernyataan 7	0,531	0,227	Valid
Pernyataan 8	0,420	0,227	Valid
Pernyataan 9	0,405	0,227	Valid
Pernyataan 10	0,546	0,227	Valid

Tabel II. Hasil Uji Validitas Kerja Fisik (X2)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,490	0,227	Valid
Pernyataan 2	0,615	0,227	Valid
Pernyataan 3	0,493	0,227	Valid
Pernyataan 4	0,470	0,227	Valid
Pernyataan 5	0,503	0,227	Valid
Pernyataan 6	0,442	0,227	Valid
Pernyataan 7	0,565	0,227	Valid
Pernyataan 8	0,508	0,227	Valid
Pernyataan 9	0,504	0,227	Valid
Pernyataan 10	0,390	0,227	Valid

Tabel III. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,494	0,227	Valid
Pernyataan 2	0,454	0,227	Valid
Pernyataan 3	0,473	0,227	Valid
Pernyataan 4	0,584	0,227	Valid
Pernyataan 5	0,488	0,227	Valid

Pernyataan 6	0,374	0,227	Valid
Pernyataan 7	0,417	0,227	Valid
Pernyataan 8	0,506	0,227	Valid
Pernyataan 9	0,564	0,227	Valid
Pernyataan 10	0,530	0,227	Valid

Uji Reabilitas

Tabel IV. Hasil Uji Reabilitas

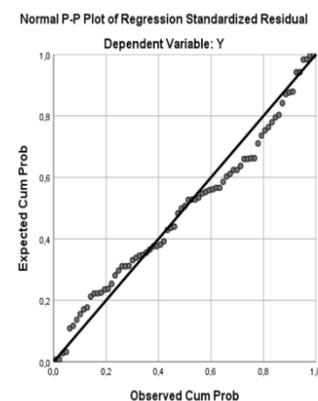
Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keputusan
Disiplin Kerja (X1)	0,612	0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,660	0,600	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,635	0,600	Reliabel

Sumber: Hasil output SPSS versi 26, 2023

Disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan reliabel, karena telah dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gbr 2. Grafik P-P Plot Uji Normalitas

Berdasarkan gambar grafik normal probability p-p plot menunjukkan bahwa pola grafik tersebut normal. Hal ini ditunjukkan oleh titik-titik yang menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti penyebaran yang lurus searah garis diagonal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini sudah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Tabel V. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a		t	Sig.	Tolerance	VIF
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients				
1 (Constant)	13,441	Std. Error 4,434	3,031	,003		

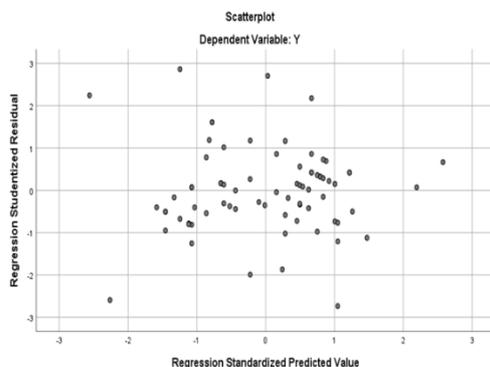
Disiplin kerja	,312	,104	,332	3,007	,004	,687	1,456
Lingkungan kerja Fisik	,390	,113	,380	3,437	,001	,687	1,456

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil output SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan tabel hasil uji ini, diperoleh nilai tolerance variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,687 serta lingkungan kerja fisik (X2) sebesar 0,687, yang dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1. Selain itu, untuk nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel disiplin kerja X1 adalah 1,456 dan untuk variabel lingkungan kerja fisik X2 adalah 1,456 dimana kedua nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian, model pada regresi ini tidak mengalami gangguan multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gbr 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan pada hasil gambar titik-titik pada grafik Scatter Plot tidak menunjukkan pola penyebaran yang jelas atau acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Dengan demikian, maka tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak digunakan.

Uji Autokorelasi

Tabel VI. Hasil Uji Autokorelasi
 Runs Test

	Unstandardized Residual
Test Value ^a	,04077
Cases < Test Value	37
Cases >= Test Value	38
Total Cases	75
Number of Runs	36
Z	-,580
Asymp. Sig. (2-tailed)	,562

a. Median

Sumber: Hasil output SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,562 lebih besar \geq dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel VII. Hasil Uji Regresi linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	13,441	4,434		3,031	,003		
Disiplin kerja	,312	,104	,332	3,007	,004	,687	1,456
Lingkungan kerja Fisik	,390	,113	,380	3,437	,001	,687	1,456

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil output SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan hasil pada tabel dari hasil perhitungan regresi di atas, dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 13,441 + 0,312X1 + 0,390X2$.

Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1) Nilai Konstanta sebesar 13,441 diartikan bahwa jika variabel disiplin (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) tidak dipertimbangkan maka kinerja pegawai (Y) hanya akan bernilai sebesar 13,441 point.

2) Nilai disiplin (X1) sebesar 0,312 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja fisik (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kepuasan kerja pegawai (Y) sebesar 0,321 point.

3) Nilai lingkungan kerja fisik (X2) sebesar 0,390 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,390 point.

Koefisien Determinasi

Tabel VIII. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)
 Model Summary^b

Model	R	Adjusted R Square	Change Statistics		Sig. F	Durbin-Watson				
			Error of Estimate	of R Square						
1	,629 ^a	,396	,379	2,30152	,396	23,599	2	,72	,000	1,980

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil output SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, bahwa diperoleh nilai koefisien determinasi

sebesar 0,396 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 39,6% sedangkan sisanya sebesar 60,4% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

Uji Hipotesis t

Tabel IX. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1.(Constant)	13,441	4,434		3,031	,003	
Disiplin kerja	,312	,104	,332	3,007	,004	,687
Lingkungan kerja Fisik	,390	,113	,380	3,437	,001	,687

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber:Hasil output SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan hasil pada tabel pengujian diatas, bahwa diperoleh nilai t hitung > ttabel atau (3,007 > 1,993) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H01 diterima dan Ha1 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai.

Tabel X. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1.(Constant)	13,441	4,434		3,031	,003	
Disiplin kerja	,312	,104	,332	3,007	,004	,687
Lingkungan kerja Fisik	,390	,113	,380	3,437	,001	,687

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber:Hasil output SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel, maka diperoleh nilai thitung > ttabel atau (3,437 > 1,993) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka Ho1 diterima dan Ha1 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis (Uji F)

Tabel XI. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	250,003	2	125,001	23,599	,000 ^b
Residual	381,384	72	5,297		

Total	631,387	74			
-------	---------	----	--	--	--

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber:Hasil output SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diperoleh nilai Fhitung > Ftabel atau (23,599 > 3,124) hal ini juga diperkuat dengan p value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka Ho3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan Hasil uji pada penelitian ini bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 13,441 + 0,312X1$. Dan dengan hasil uji t diperoleh (3,007 > 1,993) hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian ini sejalan dengan hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ardien Ardiansyah dan Dina Lestari Purbawati (2020) dengan judul pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 16,717 + 0,208X1$ yang menyatakan bahwa disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

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

Berdasarkan pada hasil uji t yang telah diuji menunjukkan nilai hasil pada uji t ini sebesar (3,437 > 1,993) yang dimana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik (X2) Terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hasil ini sama dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh maya sari dan ahiruddin dengan judul pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Way Kanan yang dimana nilai uji t pada penelitian tersebut sebesar (5,120 > 1699) yang dimana dapat disimpulkan bahwa

variabel lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

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

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 13,441 + 0,312X1 + 0,390X2$. Dan nilai koefisien determinasi atau kontribusi memberikan pengaruh secara simultan sebesar 0,396 atau sebesar 39,6% sedangkan sisanya sebesar 60,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil hipotesis menunjukkan hasil pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai sesuai dengan observasi yang sudah dilakukan peneliti terhadap pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang Selatan yaitu kinerja pegawai dalam kategori sangat setuju/sangat baik.

5. KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil, keterbatasan penelitian dan saran yang didasarkan pada temuan hasil penelitian dilapangan serta pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian terhadap pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang Selatan, mengenai pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut:

- a. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, diperoleh nilai hasil uji t diperoleh ($3,007 > 1,993$) hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
- b. Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai hasil pada uji t sebesar ($3,437 > 1,993$) yang dimana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).
- c. Disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, yang dimana telah ditunjukkan pada persamaan regresi linier berganda $Y = 13,441 + 0,312X1 + 0,390X2$. Dan nilai koefisien determinasi sebesar 39,6% yang artinya bahwa kinerja telah dipengaruhi oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik sebesar 39,6%

sedangkan sisanya sebesar 60,4% telah dipengaruhi oleh faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Aditama, R. A. (2020). Pengantar Manajemen Teori dan Aplikasi. Malang: AE Publishing.
- [2] Ade Rahmat Riadi, & Maghfiroh Yanuart. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan CV. Modern Optik. Journal of Research and Publication Innovation, Vol. 2 No. 1, 363-372.
- [3] Ardien Ardiansyah, & Dinalestari Purbawati. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Pos Semarang). 1-9.
- [4] Arikunto, S. (2019). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- [5] Budiasa, I. K. (2021). Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. Banyumas: CV. Pena Persada.
- [6] Cahyanti, M. M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Probolinggo. 66-72.
- [7] Eka Agusti, & Efan Elpanso. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Ogan Ilir. SURPLUS : Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Volume 2 Nomor 2, 168-180.
- [8] Elpanso, E. A. (2024, Januari-Juni). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ogan Ilir. SURPLUS : Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Volume 2, Nomor 2, , 168 - 180.
- [9] Gerry Giovanni Herlamban, & M. Nasir Agus Setiawati. (2022). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung. jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen dan Bisnis, 197-206.
- [10] Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26, Edisi 10. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [11] Hasibuan, M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- [12] Hardianti, S., & Amelia, R. W. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pj-Tek Mandiri Kota Tangerang Selatan: Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pj-Tek Mandiri Kota Tangerang Selatan. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 1(4), 1109-1116.
- [13] Julia Amelinda, & Dewi Sartika. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Walikota Tangerang Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, Vol 2, No. 1, 1199-1208.
- [14] Mangkunegara, A. A. (2019). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- [15] Muhammad Khoirul, & Abdurokhim. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PDAM). *Economics and Business UBS*, Vol. 12 No, 3009-3027.
- [16] Saepudin, & Savitri, S. I. (2024). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Pagedangan Kabupaten Tangerang. *Journal of Research and Publication Innovation*, Vol 2 No 1, 250-259.
- [17] Sunarto, A. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi Untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(2), 397-407.
- [18] Sedamaryanti. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- [19] Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- [20] Sutrisno, S. d. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap prestasi kerja*. Jakarta: Kencana.