

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS PERHUBUNGAN KOTA DEPOK

Mutiara Cinta¹, Muger Apriansyah²

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Barat,
Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia , 15417
e-mail: ¹ cintamutiara136@gmail.com

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Barat,
Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia , 15417
e-mail: ² dosen01019@unpam.ac.id

Abstract

This research aims to determine the influence of the physical work environment and work discipline on employee performance at the Depok City Transportation Service. This research uses a quantitative descriptive method. The population is all employees totaling 50 respondents. Sampling uses quantitative techniques. The data analysis methods used are instrument tests, classical assumption tests, quantitative analysis tests, and hypothesis tests. The t test results show that the physical work environment has a calculated t value of $3.736 > t$ table 2.011 with a value of Sig. $0.000 < 0.05$, this means that the physical work environment partially influences employee performance. Work discipline has a calculated t value of $0.366 < t$ table 2.011 with a value of Sig. $0.716 > 0.05$, this means that work discipline partially has no effect on employee performance. Meanwhile, the results of research using the f test show that the calculated f value $> f$ table or $6.858 > 3.18$ with a sig value. $0.002 < 0.05$. This means that the physical work environment and work discipline simultaneously influence employee performance. The coefficient of determination test result or R Square is 0.226 , meaning that there is an influence between the physical work environment and work discipline which influences employee performance by 22.6% while the remainder ($100\% - 22.6\% = 77.4\%$) is influenced by other variables that are not researched.

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Depok. Dalam penelitian ini menggunakan metode Deskriptif Kuantitatif. Populasi adalah seluruh karyawan yang berjumlah 50 orang responden. Pengambilan sampel menggunakan teknik kuantitatif. Metode analisis data yang digunakan adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, uji analisis kuantitatif, dan uji hipotesis. Hasil uji t menunjukkan bahwa, lingkungan kerja fisik memiliki nilai hitung $3,736 > t$ tabel $2,011$ dengan nilai Sig. $0.000 < 0.05$, hal ini berarti secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja memiliki nilai hitung $0,366 < t$ tabel $2,011$ dengan nilai Sig. $0.716 > 0.05$, hal ini berarti secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan dengan hasil penelitian dengan uji f menunjukkan nilai f hitung $> f$ tabel atau $6,858 > 3,18$ dengan nilai sig. $0,002 < 0,05$. Hal ini berarti secara simultan lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil uji koefisien determinasi atau R Square adalah $0,226$ artinya terdapat pengaruh antara lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh

terhadap kinerja pegawai sebesar 22,6% sedangkan sisanya ($100\% - 22,6\% = 77,4\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

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

1. PENDAHULUAN

Di setiap negara memiliki struktur organisasi pemerintahan yang dibutuhkan, pembentukan sistem sesuai dengan aturan dan pedoman bertujuan untuk kemajuan suatu negara. Memberikan rasa aman dan nyaman pada masyarakatnya, mengayomi serta memberikan arahan sesuai peraturan. Aparatur pemerintahan sudah selangkahnya menjamin hal tersebut maka, dibentuk lah berbagai macam perangkat daerah sesuai dengan fungsi kerja masing-masing organisasi.

Menurut Amalia, dkk. (2022:206) Di era globalisasi dan kemajuan teknologi saat ini menimbulkan dampak persaingan global yang terjadi sehingga memberikan pengaruh tekanan besar kepada semua instansi untuk merubah strategi dalam menghadapi persaingan global. Perubahan tersebut tidak hanya berdampak pada perusahaan yang sangat kompetitif untuk mempertahankan dan mengembangkan aktivitasnya.

Dinas Perhubungan Kota Depok adalah suatu instansi pelayanan angkutan atau biasa disingkat dengan Dinas Perhubungan Daerah Kota Depok di Provinsi Jawa Barat. Dinas Perhubungan Kota Depok bertugas menangani permasalahan transportasi atau kebijakan transportasi Kota Depok Wilayah Jawa Barat.

Menurut Amalia (2022:206) Pemerintah dituntut untuk meningkatkan pelayanan dan mengoptimalkan sumber daya manusia dalam berbagai bidang sesuai dengan kebutuhannya.

Seiring dengan hal itu, pemerintah merupakan perpanjangan tangan masyarakat sehingga harus memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya agar masyarakat benar-benar merasa berhak menerima pelayanan. Pelayanan tersebut di dapat dari hasil kinerja pegawai yang berkualitas di dalam pemerintahan sangatlah dibutuhkan. Pemerintah dituntut memberikan pelayanan terbaik bagi negara, menempatkan jabatan yang sesuai.

Menurut Tri Wahyuning (2017:157) proses pengembangan Kota Administratif Depok menuju

Kota Mandiri dipengaruhi, antara lain, oleh faktor demografis berupa tingginya kepadatan dan tingginya laju pertumbuhan penduduk di Kota Depok. Serangkaian kebijakan dikeluarkan pemerintah Jawa Barat, baik yang sifatnya administratif maupun politis. Menurut Tangkeallo (2021) dalam Remen, dkk. (2023:584) sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Pengelolaan sumber daya manusia, dengan baik sangat diperlukan dimana hal tersebut diperlukan. Memastikan kinerja karyawan yang berkualitas dan positif tentang efisiensi kegiatan umum perusahaan.

Agar kegiatan pengelolaan pemerintahan dapat berjalan lancar, pejabat pemerintah harus memiliki pendidikan, pengetahuan, wawasan dan keterampilan yang tinggi serta usaha untuk menata struktur organisasi pemerintahan seoptimal mungkin sehingga mendapatkan kinerja pegawai aparatur yang baik. Oleh sebab itu, kinerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan, organisasi mempunyai dorongan kepada para pegawai untuk bekerja dengan giat sehingga mencapai target organisasi.

Menurut Amalia (2022:207) untuk menghasilkan kinerja yang baik perlu adanya motivasi dalam bekerja yang merupakan stimulus dalam upaya pemberian daya gerak untuk menciptakan keinginan kerja seseorang agar mereka mau bekerja.

Penelitian ini dilakukan didinas perhubungan kota depok, yang bergerak di bidang sektor transportasi dan bergantung pada gubernur melalui sekretaris daerah. Tugas utamanya adalah menyelenggarakan keperluan pemerintahan daerah di bidang perhubungan, berdasarkan asas otonomi daerah. Sesuai peraturan daerah Kota Depok, Jawa Barat. No 8 Tahun 2008 menggambarkan tentang perangkat daerah yang merupakan implementasi pasal 128 ayat 1 undang-undang nomor 32 tahun 2004 tentang pemerintahan daerah jo. Pasal 2 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 41 Tahun 2007 mengatur bahwa pembentukan, susunan, kedudukan, dan tugas pokok organisasi perangkat daerah ditetapkan dengan peraturan daerah. Salah

satu permasalahan yang dilimpahkan pemerintah kepada daerah adalah sektor transportasi. Sejak diberlakukannya otonomi daerah, daerah diberikan kewenangan untuk membentuk dewan atau lembaga sesuai dengan kebutuhannya.

Menurut Zahra (2022:33) kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja, termasuk kualitas dan kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai selama melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja. Kinerja pegawai merupakan kunci terpenting keberhasilan organisasi. Semakin baik kinerja pegawai, semakin banyak tujuan organisasi yang tercapai. Sebaliknya jika kinerja pegawai rendah atau menurun maka tujuan dan fungsi organisasi tidak akan tercapai.

Fenomena kinerja pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kota Depok masih belum sesuai dengan target secara optimal. Hasil rekapitulasi penilaian kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 1.1

Rekapitulasi Rata-rata Kinerja Pegawai Tahun 2022 – 2023

Indikator	Rata-rata Kinerja Pegawai	
	2022 (%)	2023 (%)
Kualitas	82	81
Produktivitas	78	79
Ketepatan Waktu	79	78
Cycle Time	79	80
Pemanfaatan Sumber Daya	83	82

Sumber: Rata-rata Penilaian Kinerja Dinas Perhubungan Kota Depok Tahun 2022 - 2023

Berdasarkan tabel tersebut diatas, didapatkan bahwa kinerja pegawai pada orienstasi kualitas tahun 2022 sebanyak 82% terjadi penurunan tahun 2023 sebanyak 81%, produktivitas tahun 2022 sebanyak 78% terjadi penurunan tahun 2023 sebanyak 79%, ketepatan waktu tahun 2022 sebanyak 79% terjadi penurunan tahun 2023 sebanyak 78%, cycle time tahun 2022 sebanyak 79% terjadi kenaikan tahun 2023 sebanyak 80%, dan pemanfaatan sumber daya tahun 2022 sebanyak 83% terjadi penurunan tahun 2023 sebanyak 82%. Hasil ini masih dibawah standar (>90% sangat baik), keadaan ini menunjukkan kinerja pegawai yang belum sesuai harapan.

Berdasarkan hasil beberapa data yang diperoleh, peneliti melakukan survei pendahuluan terhadap 20 orang pegawai dinas perhubungan Kota Depok, guna menggambarkan mengenai

kondisi kinerja pegawai. Survey dilakukan dengan memberikan pernyataan yang berkaitan dengan indikator kinerja pegawai.

Tabel 1.2

Hasil Kuesioner Pra-survey mengenai Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Depok

No	Pernyataan	YA	TIDAK	% YA	% TIDAK	Responden
a. Kualitas						
1	Saya selalu cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja	8	12	40%	60%	20
2	Saya selalu memenuhi persyaratan atau standar kerja yang ditetapkan oleh kantor	9	11	45%	55%	20
b. Produktivitas						
3	Saya teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan	7	13	35%	65%	20
4	Saya didorong untuk bertindak produktif dan efisiensi	10	10	50%	50%	20
c. Ketepatan Waktu						
5	Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan standart yang ditetapkan	8	12	40%	60%	20
6	Saya menggunakan waktu selama bekerja secara efektif dan efisien	8	12	40%	60%	20
d. Cycle Time						
7	Saling membantu antar sesama anggota satuan	10	10	50%	50%	20
8	Para karyawan saling percaya tentang sesama rekan kerja	8	12	40%	60%	20
e. Pemanfaatan Sumber Daya						
9	Saya memahami setiap pekerjaan yang diberikan dan siap melakukan pengembangan dengan kemampuan yang saya miliki	7	13	35%	65%	20
10	Dalam melaksanakan pekerjaan saya didukung oleh pengetahuan teknologi yang saya miliki sesuai pekerjaan saya	10	10	50%	50%	20
TOTAL				42,5%	57,5%	200

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey, 2024

Kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Depok dapat dikatakan belum memberikan kinerja yang memuaskan. Hal ini disampaikan dari hasil pra-survey yang menyatakan bahwa 57,5% pegawai merasa bahwa tuntutan tugas pekerjaan yang banyak, seperti tuntutan tugas, tuntutan peran dan tuntutan antar pribadi. Dimana skor tertinggi terdapat pada pernyataan “Saya teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan” sebanyak 65% menyatakan TIDAK, dikarenakan masih terdapat beberapa pegawai dalam melakukan pekerjaan masih kurang teliti dan mengakibatkan kesalahan yang sama terulang kembali. Agar hal tersebut tidak terulang kembali, perusahaan perlu melakukan pelatihan kerja guna mencegah kesalahan yang merugikan serta meningkatkan kualitas hasil kerja. Dan pernyataan skor tertinggi “Saya memahami setiap pekerjaan yang diberikan dan siap melakukan pengembangan dengan kemampuan yang saya miliki” sebanyak 65% yang menyatakan TIDAK, dikarenakan masih terdapat beberapa pegawai yang belum memahami betul setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada pegawai tersebut. Agar hal tersebut tidak terulang kembali, perusahaan perlu melakukan pengembangan karir, guna mengembangkan potensi diri pegawai dalam memberikan kontribusi

ke perusahaan dalam melakukan pekerjaan yang terbaik sesuai dengan kemampuan.

Selain kinerja pegawai, terdapat pula lingkungan kerja fisik di Dinas Perhubungan Kota Depok masih dikatakan kurang baik ini di dukung oleh hasil dari observasi menemukan bahwa indikator seperti pencahayaan, udara, suara dan warna yang belum memenuhi kenyamanan bagi para pegawai.

Tabel 1.3
 Hasil Kuesioner Pra-survey mengenai Lingkungan Kerja Fisik Dinas Perhubungan Kota Depok

No	Pernyataan	YA	TIDAK	% YA	% TIDAK	Responden
a. Pencahayaan						
1	Pencahayaan ditempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	8	12	40%	60%	20
2	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai	7	13	35%	65%	20
3	Saya merasa cahaya langsung dari lampu membantu pekerjaan	9	11	45%	55%	20
b. Warna						
4	Warna cat dinding yang dipakai di tempat kerja tidak mengganggu kenyamanan saya saat bekerja	10	10	50%	50%	20
5	Di dalam ruangan kerja, pewarnaan ruangan sudah tertata dengan baik sehingga dapat menunjang saya dalam bekerja	10	10	50%	50%	20
6	Dekorasi dan warna di ruang kerja tempat saya bekerja sudah sangat baik	6	14	30%	70%	20
c. Udara						
7	Saya merasa jumlah sirkulasi yang ada sudah sesuai dengan jumlah karyawan yang ada di dalam ruangan	7	13	35%	65%	20
8	Pentilasi udara ditempat sudah cukup baik	7	13	35%	65%	20
d. Suara						
9	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan	9	11	45%	55%	20
10	Suara yang bising dari alat dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja	10	10	50%	50%	20
TOTAL				41,5 %	58,5%	

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey, 2024

Melihat hasil pra-survey yang disebar kepada 20 orang pegawai Dinas Perhubungan Kota Depok, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik belum memberikan kepuasan pegawai kepuasan. Hal ini disampaikan dari hasil pra-survey dengan skor tertinggi yang menyatakan TIDAK sebanyak 70% dengan pernyataan “Dekorasi dan warna di ruang kerja tempat saya bekerja sudah sangat baik”, pegawai merasa bahwa dekorasi dan warna diruang kerja terlalu membosankan dan memerlukan suasana baru. Dan pewarnaan diruang kerja terlalu terang, sehingga pegawai sulit fokus dalam bekerja. Agar pegawai nyaman dalam bekerja, perusahaan perlu melakukan perubahan dalam dekorasi dan pewarnaan yang tidak mencolok atau keterangan. Berdasarkan hasil pra-survey tersebut, dapat dikatakan bahwa Dinas Perhubungan Kota Depok masih memiliki tugas untuk memperbaiki situasi lingkungan kerja fisik, karena apabila tidak diperbaiki maka akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Menurut Pramaswara (2021:340) lingkungan kerja tercipta ketika pegawai melaksanakan tugasnya dengan tepat waktu.

Berdasarkan permasalahan tersebut, lingkungan kerja fisik secara umum yaitu fasilitas berbentuk fisik sebagai pendukung kenyamanan pegawai yang ada di wilayah bekerja guna untuk memberikan semangat pegawai dalam menjalankan fungsi dan tugas yang di berikan secara baik dan efisien. Maka dari itu alangkah baiknya jika semua indikator dapat dievaluasi dengan baik dan di optimalkan demi tercapainya tujuan target serta visi dan misi dinas terkait.

Selain lingkungan kerja fisik, disiplin kerja menjadi faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai. Keberadaan disiplin kerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan sangat diperlukan. Disiplin kerja menjadi hal yang paling umum dan utama bagi berbagai organisasi, perusahaan dan instansi pemerintahan dalam menyusun sebuah peraturan yang akan dibuat, bahkan dengan disiplin kerja yang baik pihak atasan tidak segan memberikan apresiasi yang baik pula bagi para pegawainya yang patuh akan peraturan di dalam menjalankan pekerjaannya.

Menurut Pramaswara (2021:340) tujuan dari disiplin kerja adalah untuk melatih karyawan agar menaati peraturan, pedoman, dan standar pekerjaan. Hal ini dimanfaatkan oleh perusahaan untuk menggunakan waktu secara efisien dan efektif guna mencapai hasil yang optimal bagi organisasi atau perusahaan.

Permasalahan yang terjadi di tempat bekerja adalah seringkali para pegawai tidak menaati peraturan bekerja, tidak tepat waktu, menunda pekerjaan yang diberikan pada saat jam kerja. Maka keterangan tersebut secara otomatis akan menurunkan kualitas dan efektifitas kerja memberikan dampak negatif bagi para pegawai yang lain sehingga mempengaruhi seluruh struktur organisasi sehingga tidak berjalan dengan baik dalam memberikan pelayanan yang menjadi tujuan utamanya.

Tidak mengikuti arahan sesuai peraturan yang berlaku, kurangnya pengawasan dari atasan sehingga terjadinya pembiaran yang terjadi terus menerus akan memunculkan stigma negatif dari rekan kerja dan lingkungan kerja, adanya ketidakpercayaan antar pegawai dan hal ini membuat tidak nyaman dalam menjalankan tugas yang di berikan. Tabel dibawah menjelaskan tentang peraturan di dinas perhubungan Kota Depok.

Tabel 1.4
 Peraturan Utama Dinas Perhubungan Kota Depok

No	Peraturan	Keterangan
1	Jam Masuk Kerja Jam Pulang Kerja	07.00 – 07.30 15.00 – 15.30
2	Jam Istirahat Hari Jumat	12.00 – 12.30 11.30 – 12.30
3	Dilarang Merokok	Seluruh Wilayah Kantor
4	Berpakaian Rapih dan Sopan	Untuk Semua Pegawai
5	Melayani Masyarakat Dengan Baik	Salam dan Sapa

Sumber: Dinas Perhubungan Kota Depok

Diatas adalah peraturan yang di terapkan pada lingkungan Dinas Perhubungan Kota Depok. Dimana peraturan ini menunjukkan seluruh pegawai wajib mentaati peraturan yang berlaku seperti diatas sehingga kedisiplinan dilingkungan Dinas Kota Depok dapat terus tumbuh dan terjaga hingga sekarang

Tabel 1.5
 Hasil Kuesioner Pra-survey mengenai Disiplin Kerja Dinas Perhubungan Kota Depok

No	Pernyataan	YA	TIDAK	% YA	% TIDAK	Responden
a. Ketepatan Waktu						
1	Saya hadir ditempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan	7	13	35%	65%	20
2	Saya merasa bahwa saya tidak pernah hadir terlambat dalam bekerja	9	11	45%	55%	20
3	Saya selalu kembali istirahat sesuai dengan waktu yang ditetapkan	8	12	40%	60%	20
b. Menggunakan Peralatan Kerja Dengan Baik						
4	Saya merapikan peralatan kerja setelah selesai dipakai	10	10	50%	50%	20
5	Saya mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan perusahaan	10	10	50%	50%	20
c. Tanggung Jawab						
6	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan	8	12	40%	60%	20
7	Saya bekerja sesuai dengan rencana kerja dan target yang telah ditetapkan	10	10	50%	50%	20
8	Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab	9	11	45%	55%	20
d. Ketaatan						
9	Saya taat terhadap aturan yang ditetapkan oleh pemimpin	10	10	50%	50%	20
10	Saya taat terhadap tanggung jawab yang diberikan pemimpin	8	12	40%	60%	20
TOTAL				44,5%	55,5%	200

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey, 2024

Tabel 1.5 menunjukkan hasil pra-survey disiplin kerja menunjukkan rendahnya tingkat disiplin pegawai untuk bekerja. Hasil skor tertinggi yang menyatakan TIDAK sebanyak 65% dengan pernyataan “Saya hadir ditempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan”, dari pernyataan tersebut berarti masih ada sebagian pegawai yang data terlambat. Pada umumnya perusahaan selalu memperhatikan pegawai yang datang dan pulang kerja, bagi organisasi atau perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran melaksanakan tugas, sehingga diperoleh hasil yang maksimal.

Berdasarkan hasil kuesioner survey awal tersebut mengenai disiplin kerja, diperlukan indikator dari disiplin yaitu tepat waktu, penggunaan alat kerja sesuai dengan SOP, bertanggung jawab dan patuh dalam hal kinerja perlu di perhatikan agar tidak terjadinya ketidak

nyamanan antar pegawai, adanya ketidak seimbangan dalam pembagian beban kerja, fasilitas kerja yang tidak maksimal karena menggunakan tidak sesuai fungsinya yang berdampak menurun nya pelayanan terhadap masyarakat

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Rifka Wulandari Jurnal: Vol. 5, No. 1, Tahun 2017 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Sekretariat Pada Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur Di Samarinda Berdasarkan pengujian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa pada variabel kinerja pegawai nilai t dihitung $< t$ tabel pada $\alpha = 5\%$ atau nilai t dihitung $3,527 < t$ tabel $1,673$ berarti lingkungan kerja berpengaruh (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Nilai t dihitung $< t$ tabel pada $\alpha = 5\%$ atau nilai t dihitung $3,527 < t$ tabel $1,673$ berarti lingkungan kerja berpengaruh (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Andriyanto, M, P., at all. Jurnal: Vol. 2 No. 4, Tahun 2023 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Gula Merah UD Bunga Mas Lingkungan kerja fisik (X1) berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat ditunjukkan dari nilai Sig-t sebesar $0,116 > 0,005$. Disiplin kerja (X2) berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat ditunjukkan dari nilai Sig-t $0,538 > 0,005$. Pengaruh X1, X2, X3 terhadap Y, nilai (Sig) sebesar $0,001$ yang lebih besar dari $0,005$.

Pramaswara, A, S., at all. Jurnal: Vol 1, No. 3, Tahun 2021 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Planetmas Adidaya Boga Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan, dimana thitung sebesar $3,357$ dibanding ttabel $1,989$. Artinya Ho ditolak dan H1 diterima. Berdasarkan pengujian (Uji t) Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dimana thitung sebesar $2,011$ dibanding ttabel $1,989$. Artinya Ho ditolak dan H1 diterima. Berdasarkan pengujian hipotesis (Uji F) terdapat pengaruh yang signifikan, dimana Fhitung sebesar $16,316$ dibanding Ftabel sebesar 3.11 . Artinya Ha diterima dan H0 ditolak

Ilham, M. Jurnal: Vol. 7, No. 2, Tahun 2019 Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) Di Porong Maka dalam hal ini H1 diterima. Hal ini didukung dengan hasil sebesar 0,625 dan t-statistic value sebesar 6,441 yang melebihi t-table value dengan nilai 1,96. hasil lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, sehingga H2 diterima. Hal ini didukung dengan hasil sebesar 0,360 dan t-statistic sebesar 2,933 yang lebih tinggi dari nilai t-tabel yaitu 1,96.

Zahra, S, A. Jurnal: Vol. 1, No. 2, Tahun 2022 Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Dalam Negeri RI diperoleh bahwa dari hasil Disiplin Kerja (X1) diketahui H1 ditolak karena nilai thitung < ttabel, dimana 0,989 < 2,0095 dengan nilai signifikansi 0,328 > 0,05. Sehingga secara parsial (X1) tidak berpengaruh terhadap (Y) dan hipotesis ditolak. Hal ini dapat dilihat dari Fhitung > Ftabel, dimana sebesar 15,071 > 4,04 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan (X1) dan (X2) berpengaruh signifikansi terhadap (Y).

Noviana, P., & Azwina, D. Jurnal: Vol 6, No 4, Tahun 2023 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Serpong Tangerang Selatan X1 secara parsial berpengaruh positif terhadap Y diperkuat dengan Uji hipotesis diperoleh 6.417 > 2.009. X2 secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y diperkuat dengan Uji hipotesis diperoleh nilai 8.689 > 2.009. X1 dan X2 secara simultan berpengaruh positif terhadap Y diperkuat dengan Uji hipotesis diperoleh nilai Fhitung > Ftabel atau 41.354 > 3.190. Salsabila, A, J. Jurnal: Vol 2, No 1, Tahun 2024 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Pengawasan Terhadap Kinerja Uji t (X1) Hasil diatas menunjukkan nilai Sig. 0,000 < 0,05, yang artinya X1 berpengaruh secara parsial terhadap Y. Uji t (X2) Hasil diatas menunjukkan nilai Sig. 0,000 < 0,05 yang artinya X2 berpengaruh secara parsial terhadap Y. Defitamila, S., & Saleh, B. Jurnal: Vol 5, No 2, Tahun 2022 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Laboratorium Klinik Otrismo Medical Center Kota Bekasi Hasil pengolahan data dan analisis data menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik (X1)

dan disiplin kerja (X2) memberikan kontribusi 67,1% terhadap kinerja karyawan (Y) dan sisanya 32,9% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Husna, A, A., at all. Jurnal: Vol. 1 No. 4, Tahun 2023 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Persada Nawa Kartika Kertosono Kabupaten Nganjuk

Disimpulkan bahwa Sig.F0,000 lebih besar dari 0,05 Ditarik kesimpulan variable lingkungan kerjafisik, pengawasan dan disiplin kerjasecara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. (5) Hasil uji analisis linier berganda sebagai berikut: $Y = 4,128 + 0,202X1 + 0,211X2 + 0,451X3$

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-hitung > r-tabel maka instrument dikatakan valid. Jika r-hitung < r-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

$$R_{yx_1.x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2 \cdot rx_1x_2}{\sqrt{1 - r^2x_1x_2} \sqrt{1 - r^2yx_2}}$$

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 (α) 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 4.8
 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Variabel	Item Pernyataan	Pearson Korelasi	R Tabel	Keterangan
LINGKUNGAN KERJA FISIK (X1)	Pencapaian ditempatkan kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	0,501	0,278	Valid
	Perengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai	0,467	0,278	Valid
	Saya merasa cahaya langsung dari lampu membantu pekerjaan	0,442	0,278	Valid
	Warna cat dinding yang dipakai di tempat kerja tidak mengganggu kenyamanan saya saat bekerja	0,343	0,278	Valid
	Di dalam ruangan kerja, pewarnaan ruangan sudah tertata dengan baik sehingga dapat menunjang saya dalam bekerja	0,393	0,278	Valid
	Dekorasi dan warna di ruang kerja tempat saya bekerja sudah sangat baik	0,511	0,278	Valid
	Saya merasa jumlah sirkulasi yang ada sudah sesuai dengan jumlah karyawan yang ada di dalam ruangan	0,480	0,278	Valid
	Pentilasi udara ditempat sudah cukup baik	0,615	0,278	Valid
	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan	0,471	0,278	Valid
	Suara yang bising dari alat dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja	0,610	0,278	Valid

Sumber: Data olah SPSS Ver. 26, 2024

Berdasarkan tabel 4.8 bahwa seluruh butir pertanyaan dari variabel lingkungan kerja fisik (X1) memiliki nilai di atas 0.278 atau r-hitung $>$ r-tabel maka seluruh butir pertanyaan dinyatakan valid

Tabel 4.9
 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Variabel	Item Pernyataan	Pearson Korelasi	R Tabel	Keterangan
DISIPLIN KERJA (X2)	Saya hadir ditempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan	0,702	0,278	Valid
	Saya merasa bahwa saya tidak pernah hadir terlambat dalam bekerja	0,487	0,278	Valid
	Saya selalu kembali istirahat sesuai dengan waktu yang ditetapkan	0,527	0,278	Valid
	Saya merapikan peralatan kerja setelah selesai dipakai	0,592	0,278	Valid
	Saya mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai setandar yang diberikan perusahaan	0,421	0,278	Valid
	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan	0,453	0,278	Valid
	Saya bekerja sesuai dengan rencana kerja dan target yang telah ditetapkan	0,451	0,278	Valid
	Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab	0,583	0,278	Valid
	Saya taat terhadap aturan yang ditetapkan oleh pemimpin	0,495	0,278	Valid
	Saya taat terhadap tanggung jawab yang diberikan pemimpin	0,641	0,278	Valid

Sumber: Data olah SPSS Ver. 26, 2024

Berdasarkan tabel 4.9 bahwa seluruh butir pertanyaan dari variabel disiplin kerja (X2) memiliki nilai di atas 0.278 atau r-hitung $>$ r-tabel maka seluruh butir pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 4.10
 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Item Pernyataan	Pearson Korelasi	R Tabel	Keterangan
KINERJA PEGAWAI (Y)	Saya selalu cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja	0,628	0,278	Valid
	Saya selalu memenuhi persyaratan atau standar kerja yang ditetapkan oleh kantor	0,452	0,278	Valid
	Saya teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan	0,472	0,278	Valid
	Saya didorong untuk bertindak produktif dan efisiensi	0,702	0,278	Valid
	Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan standart yang ditetapkan	0,401	0,278	Valid
	Saya menggunakan waktu selama bekerja secara efektif dan efisien	0,609	0,278	Valid
	Saling membantu antar sesama anggota satuan	0,531	0,278	Valid
	Para karyawan saling percaya tentang sesama rekan kerja	0,419	0,278	Valid
	Saya memahami setiap pekerjaan yang diberikan dan siap melakukan pengembangan dengan kemampuan yang saya miliki	0,301	0,278	Valid
	Dalam melaksanakan pekerjaan saya didukung oleh pengetahuan teknologi yang saya miliki sesuai pekerjaan saya	0,622	0,278	Valid

Sumber: Data olah SPSS Ver. 26, 2024

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dinyatakan bahwa seluruh butir pertanyaan dari variabel kinerja pegawai (Y) memiliki nilai di atas 0.278

atau $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka seluruh butir pertanyaan dinyatakan valid

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.11

Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,631	10

Sumber: Data olah SPSS Ver. 26, 2024

Hasil keseluruhan uji reabilitas variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) pada tabel 4.11 hasil dari Cronbach's Alpha sebesar 0,631 > 0.60 maka dapat di katakan reliabel.

Tabel 4.12

Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,722	10

Sumber: Data olah SPSS Ver. 26, 2024

Hasil keseluruhan uji reabilitas variabel Disiplin Kerja (X2) pada tabel 4.12 hasil dari Cronbach's Alpha sebesar 0,722 > 0.60 maka dapat di katakan reliabel.

Tabel 4.13

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,690	10

Sumber: Data olah SPSS Ver. 26, 2024

Hasil keseluruhan uji reabilitas variabel Kinerja Pegawai (Y) pada tabel 4.13 hasil dari Cronbach's Alpha sebesar 0,690 > 0.60 maka dapat di katakan reliabel. Maka, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan uji reabilitas pada Dinas Perhubungan Kota Depok, dari semua variabel memiliki Cronbach's Alpha > 0.60 maka semua variabel dikatakan reliabel.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.14

Hasil Uji Normalitas X1, X2 dan Y

Unstandardized Residual	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
	,190	50	,000	,845	50	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data olah SPSS Ver. 26, 2024

Berdasarkan tabel di atas, besarnya nilai hasil uji normalitas adalah 0.000 ($0.000 < 0.05$) nilai tersebut menunjukkan bahwa hasilnya kurang dari 0.05 yang merupakan angka minimal data bisa disebut normal dan signifikansi pada 0.000 ($0.000 < 0.05$), hal ini berarti data residual terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.15

Hasil Uji Multikolinearitas X1, X2 dan Y

Model	Coefficients ^a	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja Fisik	,997	1,003
	Disiplin Kerja	,997	1,003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data olah SPSS Ver. 26, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai Tolerance variable lingkungan kerja fisik (X1) dan disiplin kerja (X2) adalah $0,997 > 0.10$ dan nilai VIF variable lingkungan kerja fisik (X1) dan disiplin kerja (X2) adalah $1,003 < 10.00$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Multikolinearitas dalam model regresi

3) Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,475 ^a	,226	,193	4,092	2,213

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data olah SPSS Ver. 26, 2024

Tabel 4.17
Hasil Uji Autokorelasi Run Test X1, X2 dan Y

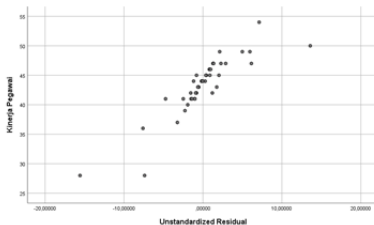
Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value ^a	-,08184
Cases < Test Value	25
Cases >= Test Value	25
Total Cases	50
Number of Runs	29
Z	,857
Asymp. Sig. (2-tailed)	,391
a. Median	

Sumber: Data olah SPSS Ver. 26, 2024

Berdasarkan nilai output SPSS di atas, diketahui nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,391 lebih besar > dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala atau masalah autokorelasi. Dengan demikian, masalah autokorelasi yang tidak dapat terlesaikan dengan durbin watson dapat teratasi melalui uji run test sehingga analisis regresi linier dapat di lanjutkan.

4) Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.3
Grafik Scatterplot



Sumber: Data olah SPSS Ver. 26, 2024

Berdasarkan output diatas diketahui bahwa:

- Berdasarkan output diatas diketahui bahwa:
- Titik-titik data penyebaran di atas dan dibawah atau di sekitar angka 0
 - Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau dibawah saja
 - Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali
 - Penyebaran titik-titik data tidak berpola

Dengan demikian dapat kita simpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, hingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi

d. Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 4.18
Hasil Uji Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja Fisik(X1)

Model		Coefficients ^a		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	19,920	6,327		3,149 ,003
	Lingkungan Kerja Fisik	,549	,147	,475	3,736 ,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: Data olah SPSS Ver. 26, 2024

a = angka konstan dari “Unstandardized Coefficients”. Dalam kasus ini nilainya sebesar 19,920. Angka ini merupakan angka konstanta yang mempunyai arti bahwa jika tidak lingkungan kerja fisik (X1) maka nilai konsisten kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 19,920.
 b = angka koefisien regresi, nilainya sebesar 0,549. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% tingkat lingkungan kerja fisik (X1), maka kinerja pegawai(Y) akan meningkat sebesar 0,549.

Karena nilai koefisien regresi linier sederhana lingkungan kerja fisik (X1) maka, dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja fisik (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 19,920 + 0,549 (X1)$.

Tabel 4.19
Hasil Uji Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X2)

Model		Coefficients ^a		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	41,091	6,509		6,313 ,000
	Disiplin Kerja	,055	,152	,053	,366 ,716

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: Data olah SPSS Ver. 26, 2024

angka konstan dari “Unstandardized Coefficients”. Dalam kasus ini nilainya sebesar 41,091. Angka ini merupakan angka konstanta yang mempunyai arti bahwa, jika tidak disiplin kerja (X2) maka nilai konsisten kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 41,091.

angka koefisien regresi, nilainya sebesar 0,055. Angka ini mengandung arti bahwa, setiap penambahan 1% tingkat disiplin kerja (X2),

maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,055.

Karena nilai koefisien regresi linier sederhana disiplin kerja (X2) maka, dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 41,091 + 0,055 (X2)$.

Tabel 4.20

Hasil Uji Linier Berganda Variabel X1, X2 dan Y

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1	(Constant)	18,861	8,370		2,253	,029
	Lingkungan Kerja Fisik	,547	,149	,473	3,681	,001
	Disiplin Kerja	,026	,135	,025	,196	,846

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: Data olah SPSS Ver. 26, 2024

Berdasarkan tabel diatas memberikan gambaran persamaan regresi dan apakah variabel lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja mempunyai pengaruh secara parsial (individu) terhadap variabel kinerja karyawan. Rumus persamaan regresi pada analisis atau penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \text{ atau } Y = 18,861 + 0,547 X_1 + 0,026 X_2.$$

Dari persamaan Regresi Linear Berganda di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai Konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 18,861. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen yang meliputi lingkungan kerja fisik (X1) dan disiplin kerja (X2) bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja (Y) adalah 18,861.
- b. Nilai Koefisien Regresi untuk lingkungan kerja fisik (X1) yaitu sebesar 0,547. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif, hal ini menunjukkan jika lingkungan kerja fisik (X1) mengalami kenaikan 1% maka kinerja pegawai (Y) akan naik sebesar 0,547 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstanta. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel lingkungan kerja fisik (X1) dengan kinerja pegawai (Y).

- c. Nilai Koefisien Regresi untuk disiplin kerja (X2) yaitu sebesar 0,026. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif, hal ini menunjukkan jika disiplin kerja (X2) mengalami kenaikan 1% maka kinerja pegawai (Y) akan naik sebesar 0,026 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstanta. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel disiplin kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y).

e. Koefisien Korelasi

Tabel 4.22

Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel X1, X2 dan Y

		Lingkungan Kerja Fisik	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai
Lingkungan Kerja Fisik	Pearson Correlation	1	,058	,475**
	Sig. (2-tailed)		,688	,000
	N	50	50	50
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	,058	1	,053
	Sig. (2-tailed)	,688		,716
	N	50	50	50
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,475**	,053	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,716	
	N	50	50	50

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: Data olah SPSS Ver. 26, 2024

Tabel 4.23

Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,475 ^a	,226	,193	4,092

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik
 Sumber: Data olah SPSS Ver. 26, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat diambil melakukan penarikan kesimpulan dengan merujuk pada ke-3 dasar pengambilan keputusan dalam analisis koefisien korelasi bivariate pearson.

- a. Berdasarkan nilai Signifikansi (sig) 2-tailed
 Diketahui nilai Sig. (2-tailed) antara lingkungan kerja fisik (X1) dengan kinerja pegawai (Y) adalah sebesar $0.000 < 0.05$ yang berarti tidak terdapat korelasi yang signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan kinerja pegawai (Y). Selanjutnya hubungan antara disiplin kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y) sebesar $0.716 > 0.05$ yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel disiplin kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y).

b. Berdasarkan nilai r hitung (Pearson Correlation)

Diketahui nilai r hitung untuk hubungan lingkungan kerja fisik (X1) dengan kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,475 berada pada rentang 0,400 – 0,599 dengan tingkat hubungan sedang, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi yang sedang antara variabel lingkungan kerja fisik (X1) dengan kinerja pegawai (Y). Diketahui nilai r hitung variabel disiplin kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,053 berada pada rentang rentang 0,000 – 0,199 dengan tingkat hubungan sangat rendah, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi yang sangat rendah antara variabel disiplin kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y).

c. Koefisien Determinasi

Tabel 4.24

Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,475 ^a	,225	,209	4,050

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik
 Sumber: Data olah SPSS Ver.26, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square adalah 0,225, yang artinya terdapat pengaruh antara variabel independen lingkungan kerja fisik (X1) secara parsial terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y) sebesar 22,5%. Sedangkan sisanya (100% - 22,5% = 77,5%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti

Tabel 4.25

Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Disiplin Kerja (X2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,053 ^a	,003	-,018	4,595

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja
 Sumber: Data olah SPSS Ver.26, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square adalah 0,003, yang artinya terdapat pengaruh antara variabel independen disiplin kerja (X2) secara parsial terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y) sebesar 0,3%. Sedangkan sisanya (100% - 0,3% = 99,7%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti

Tabel 4.23

Hasil Uji Determinasi Secara Simultan Lingkungan Kerja Nonfisik (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,808 ^a	,653	,644	1,432

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Lingkungan Kerja Nonfisik
 Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan Tabel 4.23, nilai koefisien determinasi adalah 0,653 atau 65,3%. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel lingkungan kerja nonfisik (X1) dan stres kerja (X2) secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 65,3%. Sementara sisanya 34,7% dari variasi dalam kinerja karyawan (Y) dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam analisis ini

f. Uji Hipotesis

Tabel 4.27

Hasil Uji T Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1	(Constant)	19,920	6,327		3,149	,003
	Lingkungan Kerja Fisik	,549	,147	,475	3,736	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: Data olah SPSS Ver.26, 2024

Diketahui nilai t hitung variabel lingkungan kerja fisik (X1) adalah sebesar 3,736. Karena t hitung 3,736 > t tabel 2,011 dan diperkuat dengan nilai Sig. 0.000 < 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa Ha1 atau hipotesis pertama diterima. Artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 4.29

Hasil Uji F Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	229,622	2	114,811	6,858	,002 ^b
	Residual	786,798	47	16,740		
	Total	1016,420	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik
 Sumber: Data olah SPSS Ver.26, 2024

: Data olah SPSS Ver.26, 2024 Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai F hitung adalah sebesar

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada Bab IV, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- : Data olah SPSS Ver.26, 2024

- b. Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai F hitung adalah sebesar.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. Edisi XIV. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [2] Adhari, I. Z. (2020). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. Pasuruan: Qiara Media.
- [3] Aditama, R. A. (2020). Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi. AE Publishing.
- [4] Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- [5] Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- [6] Agustini, Fauzia. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: UISU Press.
- [7] Amalia. S. R., Suharto., & Suhada. B. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kota Metro. Jurnal: E-ISSN 2962-8148.
- [8] Budiasa. (2021).Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. Penerbit . Pena Persada : Banyuwangi Jawa Tengah.
- [9] Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma), 3(3), 240–247.
- [10] Dhermawan, A., & Pratama, M. P. (2020). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Rumah Sakit Aisyiyah Purworejo. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA), 2(4), 537-545.
- [11] Edy Sutrisno, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- [12] Fitri, N. N., & Ferdian, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen, 6(2).
- [13] Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- [14] Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 [15] (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [16] Handoko, T. Hani. (2019). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi 3. Yogyakarta: BPFE.
- [17] Hanggraeni, Dewi. (2019). Manajemen Risiko Pembiayaan Syariah. Bogor: IPB Press.
- [18] Hasibuan, M. S. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- [19] Herman Sofyandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [20] Hermawan Iwan. (2019). Metodologi Penelitian Pendidikan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method. Kuningan : Hidayatul Quran Kuningan.
- [21] Hery. (2019). Manajemen Pemasaran. PT.Gramedia: Jakarta
- [22] Ilham. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Porong. Jurnal Ilmu Manajemen, 7(2), 507-513.