

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN KEBAYORAN LAMA JAKARTA SELATAN

Divan Zarul Pratama ¹, Haidilia Maharani ²

¹ Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ dzpratama8282@gmail.com

² Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen02006@unpam.ac.id

Abstract

The purpose of this study is to determine the influence of work discipline and physical work environment on employee performance both partially and simultaneously at the Kebayoran Lama District Office, South Jakarta. This research method uses a quantitative method. The data collection techniques used are primary and secondary data. The sampling technique used saturated sampling and the sample obtained in this study amounted to 61 respondents. Data analysis using SPSS Program version 26. The analysis techniques used are validity test, reliability test, classical assumption test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, autocorrelation test, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient test, determination coefficient test and hypothesis test. Partial hypothesis testing of the work discipline variable (X_1) was obtained with a tcal of $> ttable (4.784 > 1.671)$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. This means that work discipline (X_1) had a significant effect on employee performance (Y). Partial hypothesis testing of physical work environment variables (X_2) was obtained with a ttable of $> (8.338 > 1.671)$. This means that the physical work environment (X_2) has a significant effect on employee performance (Y). Simultaneous hypothesis testing obtained a fcal value of $> ftabel (36.564 > 3.156)$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. Therefore, it can be concluded that work discipline (X_1) and physical work environment (X_2) have a significant effect simultaneously on employee performance (Y). The determination obtained an R square of 0.558, meaning that the variables of work discipline and physical work environment together have an influence contribution of 55.8% of employee performance. While the remaining 44.2% was influenced by other factors that were not studied in this study.

Keywords: Work Discipline, Physical Work Environment, Employee Performance

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan pada Kantor Kecamatan Kebayoran Lama Jakarta Selatan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 61 responden. Analisis data menggunakan Program SPSS versi 26. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas , uji multikolinieritas , uji hesteroskedastisitas, uji autokorelasi, analisis regresi linear sederhana, analisis regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. Pengujian hipotesis secara parsial variabel disiplin kerja (X_1) diperoleh thitung $> ttabel (4,784 > 1,671)$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya disiplin kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Uji hipotesis secara parsial variabel lingkungan kerja fisik (X_2) diperoleh thitung $> ttabel (8,338 > 1,671)$. Artinya lingkungan kerja fisik (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Pengujian hipotesis secara simultan diperoleh nilai fhitung $> ftabel (36,564 > 3,156)$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y). Determinasi diperoleh R square sebesar 0,558 artinya variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama memiliki kontribusi

pengaruh sebesar 55,8% kinerja pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 44,2% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi sekarang ini, sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam aktivitas perusahaan, karena bagaimanapun kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Masalah sumber daya manusia menjadi perhatian yang sangat penting di perusahaan agar tetap bisa bertahan. Disisi lain perusahaan tidak mungkin mengoperasikan kegiatannya tanpa adanya manusia yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaannya

Sumber daya manusia di kantor perlu dikelola secara profesional agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi atau perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja secara produktif dan wajar. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia yang professional, diharapkan pegawai bekerja secara produktif. Pengelolaan lingkungan kerja secara propefisional dimulai dengan penenrangan, suhu udara, sirkulasi udara, ukuran ruang kerja, kebersihan, suara kebisingan dan peralatan kerja. Sumber daya manusia harus dibuat nyaman dan tentram, karena sumber daya manusia adalah aset besar dan utama dalam suatu organisasi

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi menurunya disiplin seseorang salah satunya dapat dilihat melalui tingkat kehadiran pegawai itu sendiri

Tahun	Jumlah karyawan	Keterangan			Jumlah	persentase
		Izin	Sakit	Alpa		
2022	61	22	14	15	51	0,83%
2023	61	25	19	10	54	0,88%
2024	61	19	14	22	55	0,90%

Sumber : data absensi kantor kecamatan kebayoran lama jakarta selatan

Berdasarkan tabel 1.1 dapat di lihat bahwa masih kurangnya kedisiplinan karyawan dari tahun 2022-2024 terus meningkat atau tidak disiplin, hasil ini berakibat pada hasil pekerjaan yang kurang maksimal karena akibat banyak pegawai yang tidak masuk atau tidak disiplin. Presentase

pada tahun 2022 bisa dikatakan baik dengan bisa mencapai angka 0,83% ditahun 2020 kemudian meningkat mencapai 0,88% dan ditahun 2021 mencapai 0,90%. Dapat disimpulkan bahwa kehadiran karyawan setiap tahun menaik sehingga mengganggu proses pekerjaan pegawai yang dilaksanakan oleh pegawai terus meningkat

Tabel 1.2
Observasi Lingkungan Kerja Fisik Pada Kantor Kecamatan Kebayoran Lama Jakarta Selatan

No	Aspek	Kondisi ideal	Kondisi sebenarnya	Keterangan
1	Penerangan	Idelanya penerangan di tempat kerja cukup terang untuk beraktivitas. Tidak menyilaukan dan tidak redup saat hendak mengerjakan pekerjaan	Lampu penerangan di beberapa ruangan masih terasa redup dan kurang pencahayaan karena ada lampu yang tidak dibidupkan, dan lebih sering mengandalkan cahaya matahari yang masuk melalui jendela.	70%
2	Suhu udara	Suhu udara ideal untuk ruangan kerja adalah 20 – 24,5°C yaitu suhu yang sejuk. Tidak terlalu dingin dan tidak membuat ruangan terasa pengap	Suhu udara dibeberapa ruangan sudah memenuhi standar, penggunaan AC di ruangan tertentu sudah maksimal sehingga membuat ruangan menjadi nyaman	100%
3	Suara bising	Tidak ada suara bising di tempat kerja yang mengganggu kenyamanan pegawai, sehingga pegawai fokus mengerjakan pekerjaannya dengan tenang.	Letak kantor yang dekat dengan jalan raya, tidak membuat pegawai merasa terganggu karena suara bising kendaraan yang lalu lalang.	100%
4	Tata warna	Tata warna ditepat kerja yang ideal yaitu memiliki warna yang stabil dan menenangkan, tidak mengganggu penilaian.	Tata warna pada tempat bekerja kurang baik sehingga mengganggu kenyamanan dan fokus pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.	70%
5	Keamanan	Kondisi keamanan yang ideal di tempat kerja yaitu membuat pegawai merasa nyaman dan terlindungi ketika bekerja.	Keamanan dikantor kecamatan kebayoran lama sudah bekerja dengan baik, sehingga para pegawai merasa aman dan terlindungi.	100%

Sumber: observasi langsung penulis

Berdasarkan data tabel 1.2 di atas dapat di lihat bahwa kondisi lingkungan kerja yang ada di kantor kecamatan kebayoran lama jakarta selatan masih belum cukup baik, hal ini selaras dengan hasil observasi lingkungan kerja selama penulis melaksanakan penelitian di Kecamatan Kebayoran Lama Jakarta Selatan. Diantaranya yaitu pencahayaan yang kurang, dimana pegawai lebih mengandalkan sinar matahari yang masuk melalui jendela, keterbatasan AC di beberapa ruangan sehingga ruangan menjadi pengap, dengan penerangan serta kurangnya keseimbangan antara warna netral dan aksen, mengakibatkan kinerja pegawai melemah serta menurunnya tingkat konsentrasi pegawai dalam mengerjakan pekerjaan

Kinerja pada umumnya di artikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang di bebankan. Menurut mangkunegara (2017:95) berpendapat bahwa

kinerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai target atau tujuannya, maka dari itu kinerja pegawai harus mendapat perhatian lebih dari pimpinan perusahaan atau organisasi sebab menurunnya kinerja pegawai dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara menyeluruh. Hal ini dapat kita lihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 1. 3
Data Kinerja

TAHUN	Target	Pencapaian	Keterangan
2020	100	85,06	Tidak Mencapai target
2021	100	85,10	Tidak Mencapai target
2022	100	85,13	Tidak Mencapai target
2023	100	85,17	Tidak Mencapai target
2024	100	85,21	Tidak Mencapai target
2025	100	85,21	Tidak Mencapai target

Sumber: Kantor Kecamatan Kebayoran Lama

Berdasarkan pada tabel di atas kinerja terus meningkat tetapi hanya mencapai 85,21 pada tahun 2024. Secara keseluruhan menunjukkan bahwa Kantor Kecamatan Kebayoran Lama Jakarta Selatan belum bisa mencapai target maksimalnya

2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Hasibuan (2017:1) manajemen Menurut Hery (2018:1) "manajemen merupakan proses kegiatan kerja secara efisien dan efektif, dengan dan melalui orang". Lebih lanjut disampaikan manajemen tidak hanya mencakup kegiatan untuk mencapai dan memenuhi sasaran organisasi, tetapi juga menjalankan kegiatan tersebut secara efisien dan efektif. Pada dasarnya pada saat manajer menjalankan tugasnya, mereka akan selalu melakukan sejumlah perencanaan, pengorganisasian, pengendalian maupun kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2017:10) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia yaitu ilmu atau seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat

Menurut Sinungan (2019:145) menyatakan bahwa disiplin kerja sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketataan (obedience) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku di masyarakat untuk tujuan tertentu

Menurut Sedarmayanti (2017:250 menyatakan bahwa "lingkungan kerja fisik adalah

semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung".

Menurut Kasmir (2016:182) "kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode pertama".

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2019:8) berpendapat "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". Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4. 9
Hasil Uji Validitas Disiplin (X1)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Saya bekerja terus menerus selama waktu yang telah ditentukan.	0,667	0,252	Valid
Saya selalu datang tepat waktu dalam masuk kantor setiap harinya.	0,617	0,252	Valid
Saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan perusahaan.	0,602	0,252	Valid
Saya setuju hukuman yang telah diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan.	0,631	0,252	Valid
Saya meminta izin apabila tidak masuk kerja.	0,582	0,252	Valid
Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja.	0,764	0,252	Valid
Saya selalu bekerja sesuai dengan SOP.	0,787	0,252	Valid
Absensi kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin.	0,724	0,252	Valid
Saya selalu berusaha belajar dari kesalahan	0,769	0,252	Valid
Saya selalu berpakaian rapih saat bekerja di kantor.	0,638	0,252	Valid

Sumber : data diolah penulis 2025

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat di lihat bahwa nilai rhitung > rtabel (0,252) Dengan demikian maka semua item kuesioner variabel Disiplin Kerja dinyatakan valid dan kuesioner tersebut layak di gunakan untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4. 10

Hasil Uji Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Saya merasa pencahayan di ruangan sudah cukup terang	0,504	0,252	Valid
Kantor sudah memberikan pencahayan yang cukup	0,617	0,252	Valid
Kantor sudah memberikan fasilitas Ac di ruangan kerja	0,759	0,252	Valid
Suasana ruang kerja dirasakan cukup nyaman dalam bekerja	0,557	0,252	Valid
Kantor sudah mendesain ruang kerja agar karyawan tidak terganggu dengan kebisbingan	0,711	0,252	Valid
Saya merasa suasannya yang ada di tempat kerja nyaman karena jauh dari suara bising	0,670	0,252	Valid
Warna pada ruang kerja membuat saya dapat berkonsentrasi dalam bekerja	0,641	0,252	Valid
Warna cat dinding di tempat kerja tidak mengganggu kenyamanan saya dalam bekerja	0,534	0,252	Valid
Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan tenang dan nyaman	0,632	0,252	Valid
Satuan keamanan di tempat kerja saya bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman dan terlindungi	0,680	0,252	Valid

Sumber : data diolah penulis 2025

Berdasarkan tabel 4.10 dia atas dapat di lihat bahwa rhitung > rtabel (0,252). Dengan demikian maka dapat di simpulkan bahwa semua item kuesioner variabel lingkungan kerja fisik di nyatakan valid dan kuesioner tersebut layak di gunakan untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4. 11

Hasil Uji Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar yang di buat perusahaan	0,605	0,252	Valid
Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai urutan yang sudah di tentukan	0,600	0,252	Valid
Karyawan mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan	0,689	0,252	Valid
Hasil kinerja karyawan melebihi hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan	0,518	0,252	Valid
Karyawan memiliki pengetahuan terkait pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya	0,654	0,252	Valid
Karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam setiap tahapan pekerjaannya	0,520	0,252	Valid
Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan jadwal nya	0,705	0,252	Valid
Karyawan mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan waktu yang ditentukan	0,595	0,252	Valid
Karyawan bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan kepada karyawan	0,598	0,252	Valid
Karyawan sudah terbiasa dengan tidak memundur – mundur pekerjaannya	0,623	0,252	Valid

Berdasarkan tabel 4.11 di atas , dapat di lihat bahwa rhitung> rtabel (0,252). Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa semua item kuesioner variabel kinerja dinyatakan valid dan kuesioner tersebut layak di gunakan untuk diolah sebagai data penelitian

Uji Reliabilitas

Tabel 4. 12

Hasil Uji Reabilitas Variabel Independen dan Dependenn

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keputusan
Disiplin Kerja	0,764	0,600	Reliable
Lingkungan Kerja Fisik	0,755	0,600	Reliable
Kinerja Pegawai	0,750	0,600	Reliable

Sumber : data diolah penulis 2025

Berdasarkan tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan kinerja pegawai mempunyai nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,600. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan dalam penelitian ini bersifat reliable

Uji Normalitas

Tabel 4. 13

Hasil Uji Normalitas Dengan One Sample Kolmogorof Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,000000
	Std. Deviation	3,38769466
Most Extreme Differences	Absolute	,106
	Positive	,106
	Negative	-,070
Test Statistic		,106
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,083
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	,080
	99% Confidence Interval	Lower Bound ,073 Upper Bound ,087

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : data diolah penulis 2025

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov smirnov test di atas, dapat di lihat bahwa nilai Asymp.sig (2 tailed) yaitu $0,200 > 0,05$. Dengan demikian, maka nilai residual berdistribusi normal

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 14

Hasil Uji Multikorelitas

Model	Coefficients ^a			Collinearity Statistics			
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	12,785	3,257		3,925	,000		
Disiplin Kerja	,120	,081	,158	1,482	,144	,670	1,493
Lingkungan Kerja Fisik	,582	,096	,645	6,040	,000	,670	1,493

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data diolah penulis 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat di lihat bahwa output nilai coeffisinet nilai VIF variabel disiplin kerja (X1) dan variabel lingkungan kerja fisik (X2) yaitu 1,493 dan nilai Tolerance sebesar 0,670. Jadi dapat di simpulkan bahwa nilai kedua variabel tersebut memiliki nilai VIF $1,493 < 10$ dan nilai Tolerance $0,670 > 0,10$. maka model regresi tersebut dinyatakan bebas dari multikorelitas

Uji Autokorelasi

Tabel 4. 16

Hasil Uji Autokorelasi

Model	Model Summary ^b				
	Adjusted R Square		Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
	R	R Square	Square	Durbin-Watson	
1	,747 ^a	,558	,542	3,44561	2,115

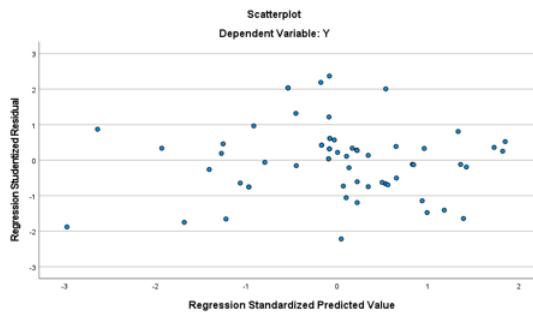
a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : data diolah penulis 2025

Berdasarkan tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini di buktikan dengan hasil perhitungan SPSS di mana nilai Durbin Watson di peroleh sebesar 2,115 dan nilai tersebut berada di interval $1,550 - 2,460$

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. 3 Uji Heteroskedastisitas Grafik Scatterplot

Sumber : data diolah penulis 2025

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola yang jelas dalam penyebaran data tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi tersebut, sehingga model regresi layak digunakan

Analisis Regresi Linier

Tabel 4. 19
 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	12,785	3,257	3,925	,000
	Disiplin Kerja	,120	,081	,158	,482
	Lingkungan Kerja Fisik	,582	,096	,645	6,040
	a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber : data diolah penulis 2025

- Constant sebesar 12,785 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja pegawai belum di pengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel disiplin kerja (X1) dan variabel lingkungan kerja fisik (X2) , jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja pegawai tidak mengalami penurunan
- Disiplin kerja (X1) sebesar 0,120. Menunjukan bahwa variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel disiplin kerja (X1) maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,296 , dengan asumsi bahwa variabel lain tidak di teliti dalam penelitian ini
- Lingkungan kerja fisik (X2) sebesar 0,582. Menunjukan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel lingkungan kerja fisik (X2) maka akan mempengaruhi kinerja

pegawai sebesar 0,582. Dengan asumsi bahwa variabel lain tidak di teliti dalam penelitian ini

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4. 22
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel Disiplin (X1) Dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Mod	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Model Summary			
					R Square Change	F Change	df1	df2
1	,747 ^a	,558	,542	3,44561	,558	36,564	2	58

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

Sumber : data diolah penulis 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat di lihat bahwa hubungan antara disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (Y) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,747. Berdasarkan pedoman nilai interpretasi koefisien korelasi, nilai tersebut berapa pada rentang 0,600 – 0,799. Maka dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. 25
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Disiplin (X1) Dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Model Summary			
					t	Sig.	df1	df2
1	,747 ^a	,558	,542	3,44561	3,925	,000	2	58

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

Sumber : data diolah penulis 2025

Berdasarkan tabel di atas, di peroleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,542. Jadi dapat simpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 55,8% sedangkan sisanya sebesar (100% - 55,8%) =44,2% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti

Uji Hipotesis

Tabel 4. 26
 Hasil Uji t Variabel Disiplin (X1)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	25,030	3,226	7,759	,000
	Disiplin Kerja	,400	,084	,529	4,784

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data diolah penulis 2025

Berdasarkan data tabel di atas di peroleh thitung > ttabel sebesar ($4,784 > 2,0018$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat di simpulkan bahwa H_0 di tolak dan H_1 di terima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kebayoran Lama Jakarta Selatan

Tabel 4. 27
 Hasil Uji t Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,103	3,165	4,456	,000
	Lingkungan Kerja Fisik	,664	,080	,735	8,338 ,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data diolah penulis 2025

Berdasarkan data tabel di atas di peroleh thitung > ttabel sebesar ($8,338 > 2,0018$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak dan H_2 di terima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kebayoran Lama Jakarta Selatan

Tabel 4. 28
 Hasil Uji F

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	868,198	2	434,099	36,564 ,000
	Residual	688,589	58	11,872	
	Total	1556,787	60		

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber : Data diolah penulis 2025

Berdasarkan uji F di atas di peroleh nilai fhitung > ftabel ($36,564 > 3,156$) dan nilai signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka dapat di simpulkan bahwa H_0 di tolak dan H_3 di terima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja (X1) dan variabel lingkungan kerja fisik (X2) secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai (Y)

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan hasil dari analisis serta pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 25,030 + 0,400X_1$, nilai korelasi sebesar 0,529 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,279 atau 27,9% dan uji hipotesis diperoleh thitung > ttabel ($4,784 > 2,0018$). Dengan demikian H_0 di tolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai
- Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 14,103 + 0,664X_2$, nilai korelasi sebesar 0,735 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien

determinasi sebesar 0,541 atau 54,1% dan uji hipotesis di peroleh thitung > ttabel ($8,338 > 2,0018$). Dengan demikian H_0 di tolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai

- Disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 12,785 + 0,120X_1 + 0,582X_2$, nilai korelasi sebesar 0,747 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,542 atau 55,8% dan uji hipotesis di peroleh thitung > ttabel ($36,564 > 3,156$). Dengan demikian H_0 di tolak dan H_3 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi , P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep Dan Indikator). Yogyakarta : Zanafa Publishing
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta
- Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Prenadamedia Group
- Ghozali, I . . (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 Edisi 8*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hery. (2018). *Pengantar Manajemen Cetakan Pertama*. Jakarta : PT Grasindo
- Istijianto, M. (2018). *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok : PT Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara, A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya
- Purnomo, Joko dkk . (2017). *Globalisasi dan Politik Pembangunan internasional*. Malang : UB Press
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Sudaryo, Y. Agus Ariwibowo., dan Nunung A. Sofiati . (2018) . *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik* . Yogyakarta : CV Andi Offset
- Subekti, A dan Jauhar, M. (20170. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Pustaka Kencana.
- Sudaryo, Yoyo . (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung*

- Dan Lingkungan Kerja Fisik . Yogyakarta : CV Andi Offset
- [14] Sudjana. (2018). *Metode Statistik*. Bandung : Tarsito
- [15] Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- [16] Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- [17] Amir, M., Purnamasari, L., & Nugraha, D. (2021). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Glenindo Citra Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(1), 1-7.
- [18] Andriani, J., Sularmi, L., & Anggraini, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Naga Mas Intipratama Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 43-54.
- [19] Cay, S., Gandung, M., Ilham, N., Teriyan, A., & Haryadi, R. N. (2022). *Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan*. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 474-483.
- [20] Ghozali, Imam. (2017). Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Dengan Program Amos 24. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [21] Hanafi, A., & Zulkifli, Z. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 7(2), 406-422.
- [22] Hasibuan, Malayu S.P.. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- [23] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: Pt Rajagrafindo Persada
- [24] Krisyanto, E. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inkabiz Indonesia*, Tangerang Selatan. *Jurnal Semarak*, 2(3), 31-45.
- [25] Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103.
- [26] Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda.
- [27] Mogi, A., Rahayu, K. P., & Aesah, S. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Raya Azura Persada Jakarta Selatan*. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(01), 44–53.
- [28] Muliansa, A. I. G., Gama, I. G., & Parwita, G. B. S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Pekerjaan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Raditya Dewata Perkasa. *Values*, 2(1), 67-77.
- [29] Rahayu, D., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Upah Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 601-609.
- [30] Rahmi, H. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Nawakara Arta Kencana Fatmawati Jakarta Selatan. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(1), 77-90.
- [31] Sabaruddin, S., & Marissa, M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Uptp Balai Peningkatan Produktivitas Kendari. *Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 7(1), 11-19.
- [32] Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- [33] Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sukses Expamet. *Journal Of Education, Humaniora And Social Sciences (Jehss)*, 3(2), 479-486.
- [34] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : Alfabeta, Cv.
- [35] Sutrisno, Edy, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- [36] Sutrisno, Edy. (2017.) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta