



Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Fisik terhadap Kinerja PNS dan Tenaga Kerja Non PNS Pada Kantor Kecamatan Pinang di Kota Tangerang

Dina Dwi Agustina^{1*}, Siti Aesah²

¹²Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email: dinadwia11@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History:

Diterima : Agustus 2024
Disetujui : September 2024
Diterbitkan : Oktober 2024

Keywords:

Work Discipline, Physical Environment, Performance of Civil Servants and Non Civil Servants Workers

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of work discipline and the physical environment on the performance of civil servants and non-civil servant workers at the Pinang District Office, Tangerang City, both partially and simultaneously. This research method uses quantitative methods, the sampling method used is a saturated sample of 63 people. Data collection techniques are questionnaires, observations and document studies, while data analysis techniques use data instrument tests, classical assumption tests, linear regression tests, correlation coefficient tests, coefficient of determination tests and hypothesis tests. The results of the research show that work discipline has a positive effect on performance with the regression equation $Y = 17.020 + 0.502 (X_1)$, the correlation coefficient value is 0.553, meaning that the two variables have a moderate level of relationship, the coefficient of determination has a contribution of 30.6% and the hypothesis test obtained $t_{count} 5.186 > t_{table} 1.671$ which means H_{01} is rejected and H_{a1} is accepted. The physical environment has a positive influence on performance with the regression equation $Y = 24.592 + 0.460 (X_2)$ the correlation coefficient value is 0.456, meaning that the two variables have a moderate level of relationship, the coefficient of determination has a contribution of 20.8% and the hypothesis test obtained $t_{count} 4.004 > t_{table} 1.671$ then H_{02} is rejected and H_{a2} is accepted. Work Discipline and the Physical Environment simultaneously have a positive effect on Performance with the regression equation $Y = 13.319 + 0.400 (X_1) + 0.279 (X_2)$, the coefficient of determination value is 0.608, meaning that both variables have a strong level of relationship to Performance, the coefficient of determination has a contribution of 0.608. 37.0% and the hypothesis test obtained $f_{count} 17.585 > f_{table} 3.15$ then H_{03} is rejected and H_{a3} is accepted.

Kata Kunci:

Disiplin Kerja, Lingkungan Fisik, Kinerja PNS dan tenaga Kerja Non PNS

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Fisik terhadap Kinerja PNS dan Tenaga Kerja Non PNS pada Kantor Kecamatan Pinang Kota Tangerang baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, metode sampling yang digunakan adalah sampel jenuh sebanyak 63 orang. Teknik pengumpulan data observasi, kuesioner dan studi pustaka, sedangkan teknik analisis data menggunakan uji instrumen data, uji asumsi klasik, uji regresi linier, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja dengan persamaan regresi $Y = 17,020 + 0,502 (X_1)$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,553 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang, koefisien determinasi memiliki kontribusi sebesar 30,6% dan uji hipotesis diperoleh t hitung 5,186 $>$ t tabel 1,671 yang berarti H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Lingkungan Fisik berpengaruh positif terhadap Kinerja dengan persamaan regresi $Y = 24,592 + 0,460 (X_2)$ nilai koefisien korelasi sebesar 0,456 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang, koefisien determinasi memiliki kontribusi sebesar 20,8% dan uji hipotesis diperoleh t hitung 4,004 $>$ t tabel 1,671

maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Disiplin Kerja dan Lingkungan Fisik secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja dengan persamaan regresi $Y = 13,319 + 0,400 (X_1) + 0,279 (X_2)$, nilai koefisien determinasi sebesar 0,608 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap Kinerja, koefisien determinasi memiliki kontribusi sebesar 37,0% dan uji hipotesis diperoleh F hitung $17,585 > F$ tabel 3,15 maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima.



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2024 by author

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan atau instansi pemerintah dalam melaksanakan kegiatannya, baik itu yang melakukan kegiatan dibidang penyedia jasa, industri atau perdagangan akan berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan yang sebelumnya telah ditentukan. Untuk bisa mencapai tujuan tersebut tentunya bukan hanya bergantung pada teknologi ataupun sarana prasarana yang baik dari perusahaan atau instansi tersebut, akan tetapi juga tidak lepas dari SDM yang dimiliki yaitu karyawan atau Pegawai. Pengelolaan SDM yang baik akan sangat berpengaruh, dengan mengelola SDM dengan baik maka perusahaan atau instansi bisa berkompetisi dengan baik dan SDM yang dimiliki akan dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Suatu perusahaan atau instansi pemerintah dalam kegiatannya selalu melakukan perencanaan, pengembangan, dan mempertahankan sumber daya yang berkualitas. Apabila SDM dalam suatu perusahaan tidak bisa terkontrol maka akan berdampak buruk bagi perusahaan itu sendiri. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang begitu penting bahkan tidak bisa melepaskan dari suatu organisasi, baik itu perusahaan atau instansi pemerintah. SDM juga menjadi kunci untuk menentukan perkembangan dan kemajuan organisasi atau perusahaan.

Penelitian ini dilakukan di Instansi Pemerintah Kecamatan Pinang yang merupakan kecamatan yang ada di Kota Tangerang. Wilayah Kecamatan Pinang berlokasi di sebelah selatan Kota Tangerang. Alamat Kantor Kecamatan Pinang terletak di Jl. Sultan ageng tirtayasa Nomor 13, RT.004 / RW.004, Kunciran Jaya, Kecamatan Pinang, Kota Tangerang, Banten. Pegawai Negeri Sipil atau disingkat dengan PNS dalam UU Nomor 43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian menyatakan bahwasanya Pegawai Negeri Sipil adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas yang lainnya, digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pegawai Negeri Sipil (PNS) diatur dalam UU Republik Indonesia Nomor 43 tahun 1999 tentang perubahan atas UU Republik Indonesia Nomor 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian yang kemudian disempurnakan menjadi UU Nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara.

Menurut Sutrisna dalam Sulfina & Yani, (2023:188) menyimpulkan bahwa kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Kinerja pegawai atau karyawan dalam realisasinya memiliki faktor-faktor yang menyebabkan kinerja dari seseorang atau sekelompok pegawai mengalami peningkatan ataupun penurunan. Hal ini biasanya dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut ini: disiplin kerja kompensasi, kepemimpinan, komunikasi, motivasi, lingkungan kerja, pendidikan, pelatihan dan lain sebagainya. Beberapa faktor tersebut bisa mempengaruhi kinerja seorang karyawan disuatu perusahaan atau pegawai pada suatu instansi pemerintah.

Disiplin kerja Menurut Sutrisno dalam Ariani & Widodo (2020:55) “disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya. Sikap disiplin yang tinggi dari seorang pegawai bisa dilihat dari tanggung jawab dan

integritasnya. Tujuan dari suatu instansi dapat dengan mudah tercapai apabila semua pegawainya disiplin dalam bekerja yang hal ini akan membuat pekerjaan yang dilakukan berjalan secara efektif dan efisien sehingga bisa meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri dan dapat mencegah terjadinya hal yang berpotensi merugikan instansi. Dalam suatu instansi juga memerlukan peraturan dan ketentuan yang akan mengatur serta membatasi setiap perilaku dan kegiatan para pegawainya. Disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja sebuah instansi sehingga instansi tersebut harus memiliki pegawai yang mempunyai disiplin kerja tinggi, cerdas dalam menghadapi persoalan dan bisa profesional agar dapat memberikan kontribusi pada kemajuan perusahaan.

Faktor lainnya yang diduga menjadi penyebab menurunnya kinerja pegawai di kantor kecamatan pinang ialah lingkungan fisik kantor yang dirasa kurang nyaman bagi para pegawainya. Lingkungan Kerja Menurut Kasmir dalam Anggraini Dwi Shaqila (2024:158) lingkungan kerja adalah suasana dan keadaan di sekitar tempat kerja, yang berupa ruangan, denah, hubungan kerja dengan rekan kerja, sarana dan prasarana. Lingkungan kerja menjadi hal yang sangat penting untuk pegawai selama mereka melakukan aktivitas pekerjaan. Lingkungan ini mencakup tempat kerja, penerangan, kebersihan, ketenagakerjaan, fasilitas serta alat-alat dalam membantu pekerjaan. Lingkungan kerja memiliki keterkaitan dengan kepuasan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja, lingkungan kerja yang baik akan berdamak positif terhadap kinerja karyawan dan sebaliknya lingkungan kerja buruk akan memberikan dampak negatif terhadap kinerja karyawannya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Fisik terhadap Kinerja PNS dan Tenaga Kerja Non PNS pada Kantor Kecamatan Pinang Kota Tangerang baik secara parsial maupun simultan.

KAJIAN LITERATUR

Disiplin Kerja

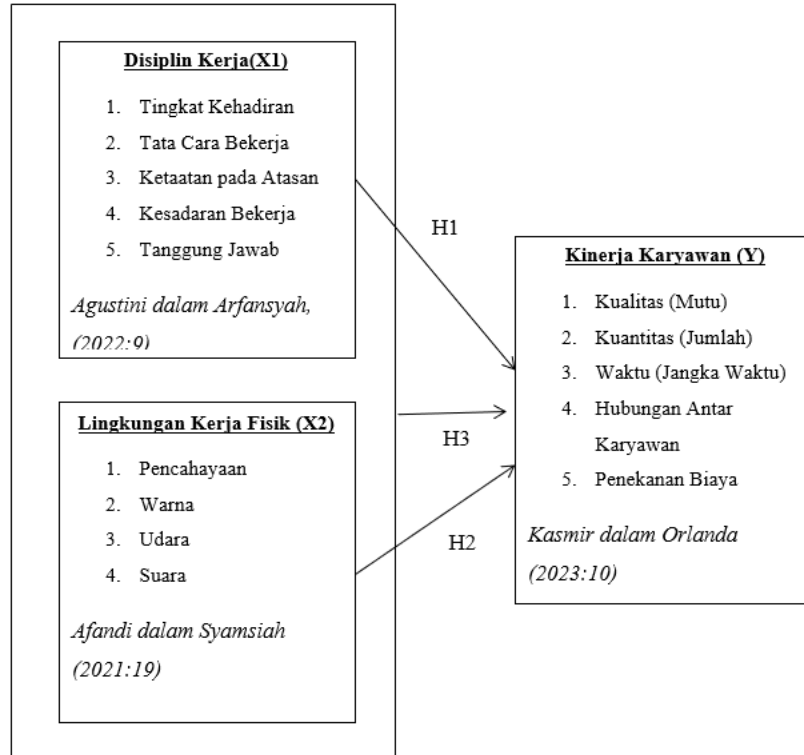
Menurut Harras & Wahyudi (2020:109) “Konsep dasar dan tujuan disiplin adalah kepatuhan. Intinya, disiplin kerja adalah bagaimana setiap pegawai taat pada organisasi atau pimpinan atau karyawan melaksanakan perintah organisasi atau pimpinan dalam ruang lingkup pekerjaan”. Menurut Rivai dalam Jusnita nina (2018:71) “disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan”. Menurut Hasibuan dalam Jusnita nina (2018:71) “disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Lingkungan Fisik

Menurut Widodo dalam Zaini (2018) “lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang dikerjakan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut”. Menurut Danang dalam Kustini (2021:200) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Musriha dalam Prastyo & Santoso (2022:4) mengemukakan bahwasannya lingkungan kerja memiliki imbas yang baik atas kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang tenteram mengakibatkan tingkat fokus pekerja dalam melakukan pekerjaan semakin tinggi, dan situasi kerja tersebut menyebutkan tingkat produktivitas naik.

Kinerja

Menurut Manullang dalam Ii (2010:20) “menyatakan bahwa kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan atau dihasilkan oleh individu atau sekelompok kerja sesuai dengan *job description* mereka masing-masing”. Menurut Rivai dalam Busro (2023:88) “kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan”. Sedangkan menurut Kasmir dalam Veritia & Alvita (2022:33) “kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

H1: Terdapat pengaruh yang positif antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja PNS dan Tenaga Kerja Non PNS pada Kantor Kecamatan Pinang di Kota Tangerang

H2: Terdapat pengaruh yang positif antara Lingkungan Fisik terhadap Kinerja PNS dan Tenaga Kerja Non PNS pada Kantor Kecamatan Pinang di Kota Tangerang

H3: Terdapat pengaruh yang positif antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Fisik terhadap Kinerja PNS dan Tenaga Kerja Non PNS pada Kantor Kecamatan Pinang di Kota Tangerang

METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini, rancangan penelitian adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:8) “Metode Kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data berdasarkan pada instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor kecamatan pinang beralamat di Jl. Sultan Ageng Tirtayasa No.13,RT.004/RW.004, Kunciran Jaya, Kec. Pinang, Kota

Tangerang, Banten 15142. Populasi dari penelitian ini adalah keseluruhan pekerja atau orang yang bekerja yang bernaung di bawah Kantor kecamatan pinang Kota Tangerang yang berjumlah 63 orang yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS), Tenaga Harian Lepas (THL) dan Tenaga Kerja Kontrak (TKK). Jadi dalam penelitian ini sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh adalah keseluruhan pegawai yang ada di kantor kecamatan pinang kota Tangerang. Pertanyaan-pertanyaan yang disajikan didalam kuesioner akan disertai dengan alternatif jawaban yang dipilih oleh responden dan diukur menggunakan skala likert. Teknik analisis data dengan regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linier Disiplin Kerja (X₁)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.020	4.016		4.238	.000
	Disiplin Kerja	.502	.097	.553	5.186	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: hasil pengolahan data SPSS versi 26, 2024

Tabel 1 di atas menunjukkan persamaan regresi yaitu $Y = 17,020 + 0,502 X_1$. Berdasarkan persamaan tersebut bisa disimpulkan: Nilai konstanta 17,020 menunjukkan bahwa ketika variabel disiplin kerja (X₁) bernilai 0 atau tidak ada, nilai kinerja Y akan tetap sebesar 17,020. Ini berarti bahwa bahkan tanpa disiplin kerja masih ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja dan faktor tersebut direpresentasikan oleh nilai konstanta. Nilai koefisien regresi 0,052 menunjukkan hubungan antara disiplin kerja (X₁) dan kinerja (Y), ketika variabel lingkungan fisik (X₂) diasumsikan konstan, setiap peningkatan 1 unit pada disiplin kerja (X₁) akan meningkatkan kinerja (Y) sebesar 0,502.

Tabel 2 Hasil Uji Regresi Linier Lingkungan Fisik (X₂)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.592	3.315		7.418	.000
	Lingkungan Fisik	.460	.115	.456	4.004	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: hasil pengolahan data SPSS versi 26, 2024

Tabel 2 di atas menunjukkan persamaan regresi yaitu $Y = 24,592 + 0,460 X_2$. Berdasarkan persamaan tersebut bisa disimpulkan: Nilai konstanta 24,592 menunjukkan bahwa ketika variabel lingkungan fisik (X₂) bernilai 0 atau tidak ada, nilai kinerja (Y) akan tetap sebesar 24,592, ini berarti bahwa bahkan tanpa lingkungan fisik yang mendukung masih ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja dan faktor tersebut direpresentasikan oleh nilai konstanta. Nilai koefisien regresi 0,460 menunjukkan hubungan antara lingkungan fisik (X₂) dan kinerja (Y), ketika variabel

disiplin kerja (X_1) diasumsikan konstan setiap peningkatan 1 unit pada lingkungan fisik (X_2) akan meningkatkan kinerja (Y) sebesar 0,460.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.319	4.143		3.215	.002
	Disiplin Kerja	.400	.102	.440	3.920	.000
	Lingkungan Fisik	.279	.113	.276	2.459	.017

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: hasil pengolahan data SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut: $Y = 13,319 + 0,400 (X_1) + 0,279 (X_2)$

Dari persamaan diatas maka bisa disimpulkan:

- 1) Nilai konstanta $a = 13,319$ menunjukkan bahwa tidak ada perubahan pada disiplin kerja (X_1) dan lingkungan fisik (X_2), nilai kinerja akan tetap sebesar 13,319 hal ini berarti bahwa meskipun kedua variabel tersebut tidak dioptimalkan, masih ada faktor dasar yang mempengaruhi kinerja dan faktor tersebut direpresentasikan oleh nilai konstanta.
- 2) Koefisien regresi $b_1 = 0,400$ menunjukkan hubungan positif antara disiplin kerja (X_1) dan kinerja (Y) artinya disiplin kerja (X_1) meningkat kinerja (Y) juga akan meningkat sebesar 0,400, dengan asumsi bahwa nilai konstanta a dan variabel lingkungan fisik tetap konstan.
- 3) Koefisien regresi $b_2 = 0,279$ menunjukkan hubungan positif antara lingkungan fisik (X_2) dan kinerja (Y) artinya jika lingkungan fisik (X_2) membaik kinerja (Y) juga akan meningkat sebesar 0,279, dengan asumsi bahwa nilai konstanta a dan variabel disiplin kerja (X_1) tetap konstan.

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4. Hasil Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Fisik (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Correlations				
		Disiplin Kerja	Lingkungan Fisik	Kinerja
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.409**	.553**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000
	N	63	63	63
Lingkungan Fisik	Pearson Correlation	.409**	1	.456**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000
	N	63	63	63
Kinerja	Pearson Correlation	.553**	.456**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	63	63	63

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

Sumber: hasil pengolahan data SPSS versi 26, 2024

Dari data tabel 4 di atas diketahui:

- 1) Berdasarkan pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi secara parsial variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 0,553 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 - 0,599 dapat disimpulkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang .
- 2) Berdasarkan pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi secara parsial variabel lingkungan fisik (X_2) sebesar 0,456 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 - 0,599 dapat disimpulkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang.

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Fisik (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.608 ^a	.370	.349	4.069	.370	17.585	2	60	.000

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

Sumber: hasil pengolahan data SPSS versi 26, 2024

Tabel 5 diperoleh nilai koefisien korelasi simultan sebesar 0,608 nilai ini berada dalam interval 0,600 – 0799 yang dikategorikan sebagai hubungan yang kuat. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja (X_1) dan lingkungan fisik (X_2) secara bersama-sama dengan kinerja (Y).

Analisis Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi Disiplin Kerja (X_1)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.553 ^a	.306	.295	4.234	.306	26.899	1	61	.000

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: hasil pengolahan data SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan tabel 6 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,306 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) memiliki koefisien pengaruh variabel kinerja (Y) sebesar 30,6% sedangkan sisanya sebesar 69,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan peneliti.

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi Lingkungan Fisik (X_2)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.456 ^a	.208	.195	4.523	.208	16.031	1	61	.000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Fisik

Sumber: hasil pengolahan data SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan tabel 7 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,208 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan fisik (X_2) memiliki koefisien pengaruh variabel kinerja

(Y) sebesar 20,8% sedangkan sisanya 79,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan peneliti. Sedangkan nilai koefisien determinasi secara simultan ditentukan nilai R Square dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi Disiplin kerja (X₁) Dan Lingkungan Fisik (X₂)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.608 ^a	.370	.349	4.069

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

Sumber: hasil pengolahan data SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 8 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,370, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X₁) dan lingkungan fisik (X₂) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 37,0% sedangkan sisanya sebesar 63,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan peneliti.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 9 Hasil Uji t Disiplin Kerja (X₁)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.020	4.016		4.238	.000
	Disiplin Kerja	.502	.097	.553	5.186	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: hasil pengolahan data SPSS versi 26, 2024

Tabel 9 di atas menunjukkan hasil uji t (parsial) bahwa nilai signifikan pengaruh disiplin kerja (X₁) terhadap kinerja (Y) adalah 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 5,186 > t tabel 1,671 maka H₀₁ ditolak dan H_{a1} diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X₁) terhadap kinerja (Y).

Tabel 10 Hasil Uji t Lingkungan Fisik (X₂)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.592	3.315		7.418	.000
	Lingkungan Fisik	.460	.115	.456	4.004	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: hasil pengolahan data SPSS versi 26, 2024

Tabel 10 di atas menunjukkan hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikan pengaruh lingkungan fisik (X₂) terhadap kinerja (Y) adalah 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 4,004

> t tabel 1,671 maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan fisik (X_2) terhadap kinerja (Y).

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 11 Hasil Uji F Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Fisik (X_2)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	582.408	2	291.204	17.585	.000 ^b
	Residual	993.592	60	16.560		
	Total	1576.000	62			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber: hasil pengolahan data SPSS versi 26, 2024

Dari hasil uji F menunjukkan bahwa nilai signifikan pengaruh disiplin kerja (X_1) dan lingkungan fisik (X_2) terhadap kinerja (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $17,585 > F$ tabel 3,15 maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X_1) dan lingkungan fisik (X_2) terhadap kinerja (Y).

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian untuk variabel disiplin kerja terhadap kinerja diperoleh persamaan regresi $Y = 17,020 + 0,502 (X_1)$. Nilai koefisien korelasi secara parsial pada disiplin kerja (X_1) sebesar 0,553 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 – 0,599 dapat disimpulkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Hasil dari nilai koefisien determinasi adalah 0,306 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 30,6% sedangkan sisanya sebesar 69,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan peneliti. Dari perhitungan uji t menunjukkan bahwa nilai signifikan pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $5,186 > t$ tabel 1,671 maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja (Y) pada Kantor Kecamatan Pinang di Kota Tangerang.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yaitu yang dilakukan oleh Rima Yulianti dan Mela Sandra (2022) dalam penelitiannya menyatakan bahwa disiplin kerja bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,301 sedangkan t tabel pada taraf 5% sebesar 1,995, hasil tersebut menunjukkan bahwa t hitung $> t$ tabel ($2,301 > 1,995$) dan sig $< 0,05$ ($0,024 < 0,05$). Dan yang dilakukan oleh Reza Nurul Ichsan, dkk (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 20,060 sedangkan t tabel sebesar 1,984 pada taraf 5%

Pengaruh Lingkungan Fisik Terhadap Kinerja

Hasil penelitian pengaruh lingkungan fisik terhadap kinerja diperoleh persamaan regresi $Y = 24,592 + 0,460 (X_2)$. Nilai koefisien korelasi secara parsial pada lingkungan fisik (X_2) sebesar 0,456 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 – 0,599 dapat disimpulkan bahwa kedua

variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Hasil dari nilai koefisien determinasi adalah 0,208 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan fisik (X_2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 20,8% sedangkan sisanya 79,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan peneliti. Dari perhitungan uji t menunjukkan bahwa nilai signifikan pengaruh lingkungan fisik (X_2) terhadap kinerja (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,004 > t$ tabel 1,671 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan fisik (X_2) terhadap kinerja (Y) pada Kantor Kecamatan Pinang di Kota Tangerang.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yaitu yang dilakukan oleh Doni Marlius dan Iis Sholihat (2022) dalam penelitiannya mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ini dibuktikan dengan nilai t hitung $> t$ tabel ($4,997 > 1,981$) dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Dan yang dilakukan oleh Yacinda Chresstela Prasidya Norianggono, dkk (2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan ini dibuktikan dengan nilai $0,000 < 0,05$.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Fisik Terhadap Kinerja

Hasil penelitian pengaruh disiplin kerja dan lingkungan fisik terhadap kinerja diperoleh persamaan regresi $Y = 13,319 + 0,400 (X_1) + 0,279 (X_2)$. nilai koefisien korelasi secara simultan sebesar 0,608 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 yang dapat disimpulkan bahwa jika variabel disiplin kerja (X_1) dan lingkungan fisik (X_2) secara simultan memiliki tingkat kekuatan hubungan yang kuat terhadap kinerja (Y). hasil dari nilai koefisien determinasi adalah 0,370 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) dan lingkungan fisik (X_2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 37,0% sedangkan sisanya sebesar 63,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Hasil perhitungan uji F menunjukkan bahwa nilai signifikan pengaruh disiplin kerja (X_1) dan lingkungan fisik (X_2) terhadap kinerja (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai f hitung 17, 585 $> f$ tabel 3,15 maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X_1) dan lingkungan fisik (X_2) terhadap kinerja (Y) pada Kantor Kecamatan Pinang di Kota Tangerang.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yaitu yang dilakukan oleh I Made Sandi Rastana, dkk (2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai ini dibuktikan dengan nilai f hitung (47,374) $>$ nilai f tabel = 3,16 nilai signifikan = $0,000 > 0,05$. Dan yang kedua menurut Sylvia dan Defitamila Bachruddin Saleh, (2022) dalam penelitiannya menyatakan secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ini dibuktikan dengan f hitung $>$ f tabel ($37,789 > 2,86$) dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.

KESIMPULAN

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja (Y) pada kantor Kecamatan Pinang di Kota Tangerang secara parsial, diperoleh persamaan regresi $Y = 17,020 + 0,502 (X_1)$. dengan hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $5,186 > t$ tabel 1,671 hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikan $0,000 > 0,05$, Nilai koefisien korelasi sebesar 0,553 artinya memiliki tingkat hubungan yang sedang dan nilai koefisien determinasi sebesar 30,6%. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Fisik (X_2) terhadap kinerja (Y) pada Kantor Kecamatan Pinang di Kota Tangerang secara parsial, diperoleh persamaan regresi

$Y = 24,592 + 0,460 (X_2)$. dengan hasil hipotesis diperoleh nilai t hitung $4,004 > t$ tabel $1,671$ hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, Nilai koefisien korelasi sebesar $0,456$ artinya memiliki tingkat hubungan yang sedang dan nilai koefisien determinasi sebesar $20,8\%$. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja (X_1) dan lingkungan fisik (X_2) terhadap kinerja (Y) pada kantor kecamatan pinang di Kota Tangerang secara simultan, diperoleh persamaan regresi $Y = 13,319 + 0,400 (X_1) + 0,279 (X_2)$. dengan hasil hipotesis diperoleh nilai F hitung $17,585 > F$ tabel $3,15$ hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien korelasi sebesar $0,608$ artinya memiliki tingkat hubungan yang kuat dan nilai koefisien determinasi sebesar $37,0\%$.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini Dwi Shaqila, R. T. Z. & S. K. R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Babelan. *Kewirausahaan dan Multi Talenta*, 1(2), 10.
- Arfansyah, M. R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pt. Bank Dki Syariah Di Jakarta Selatan). *Stei.Ac.Id*, 5–19. <http://repository.stei.ac.id/8525/3/Bab2.pdf>
- Ariani, H., & Widodo, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Yamaha Music Indonesia, Jakarta. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsuraya*, 1(1), 53–66.
- Bimantara, Mayu, A., Dotulong, O., H., L., & Lengkong, P., K., V. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pada Kurir Pt J&T Express Manado Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA*, 9(4), 1261–1271.
- Bursoro, M. (2023). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KENCANA
- DWIYAMA, F. (2018). Unsur Manajemen Dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam Di Indonesia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 675–695.
- Endang Kustini. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PRIMA TERA INTIDATA 1* Endang Kustini, 2 Cecep Hidayat. 1(September).
- Harras, H., Endang, S. & Wahyudi. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: UNPAM Press.
- Ii, B. A. B. (2010). 7. BAB II (1) untuk dafpus. 10–36.
- Jayusman, H., Setyorini, W., & Prakasa, A. D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja. 9(2), 75–82.
- Jeklin. (2016). *manajemen Sumber Daya Manusia*. *Correspondencias & Análisis*, 15018, 1–23.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT.Rajagrafindo Persada
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>

- Lingkungan, P., Dan, K., Kerja, M., Karyawan, K., Burger, C., & Surabaya, K. (2022). Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah. 4(2), 513–528. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i2.689>
- Orlanda, O. (2023). Analisis Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Pasar Benai Kecamatan Benai Kabupaten Kuantan Singingi. *Juhanperak*, 4(Vol 4 No 1 (2023)). <https://www.ejournal.uniks.ac.id/index.php/PERAK/article/view/2953>
- Paath, A., Liando, D., & Sampe, S. (2019). Manajemen Pelayanan Publik Di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Manado. *Jurnal Eksekutif*, 3(3), 1–10.
- Pamulang, U., Selatan, T., & Karyawan, K. (2022). PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PHARMATIA SKIN LAB DEPOK JAWA BARAT. 2.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Ramadhika, P. (2019). BAB II Tinjauan Pustaka BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1. 1–64. *Gastronomía ecuatoriana y turismo local.*, 1(69), 5–24.
- Ratnasari, D., & Firmansyah, I. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Divisi Produksi Cell 26). *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 145–158.
- STIE Dharma Bumiputera, N., & Sasono, H. (2022). Kinerja Karyawan dilihat dari Gaya Kepemimpinan dan Self Efficacy. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 1(3).
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta
- Sukanto, I. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Remco Jambi. *Skripsi*, 1(4), 948–955. <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/35297>
- Sulfina, I., & Yani, A. F. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi)*, 6(2), 162–173. <https://doi.org/10.57093/metansi.v6i2.226>
- Syamsiah, 2017. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada Smpn 232 Jakarta Dan Smpn 74 Jakarta. *REPOSITORY STIE INDONESIA (STEI) Jakarta*, 12(2004), 10,11,16-17,18-19.
- Thoyibah, T. Y. (2019). Tinjauan Proses Rekrutmen Karyawan PT.MGM Motor Finance. *Repository Universitas Widyatama*, 7–42.