



KINERJA PEGAWAI BERBASIS DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK PADA PT. PANATA JAYA MANDIRI ADR GROUP

Ading Sunarto

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email: dosen02153@unpam.ac.id

ABSTRACT

Purpose. *This research was conducted to determine the effect of work discipline and physical work environment on employee performance at PT. Pranata Jaya Mandiri ADR Group.*

Methods. *The research method used is descriptive quantitative. The population used is employees at PT. Pranata Jaya Mandiri ADR Group. The sample used is 65 employees. The research tests used are Validity Test, Reliability Test, Normality Test, Multicollinearity Test, Autocorrelation Test, Heteroscedasticity Test, Multiple Linear Regression Test, Correlation Coefficient Test, Determination Coefficient Test, Hypothesis Test, t Test, F Test.*

Findings. *There is a partial influence of work discipline on performance, there is a partial influence of the physical work environment on performance, and a positive and significant influence jointly between the variables of work discipline and physical work environment on employee performance.*

Implication. *To improve the quality of employees in completing work, the leader gives specific instructions and supervises his subordinates so as not to procrastinate, unprofessional at work and make good cooperation to make work more effective and efficient in achieving the goals set.*

Keywords. *Work Discipline, Physical Work Environment, Performance.*

ABSTRAK

Tujuan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja Pegawai pada PT. Pranata Jaya Mandiri ADR Group.

Metode. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah pegawai pada PT. Pranata Jaya Mandiri ADR Group. Sampel yang digunakan sebanyak 65 pegawai. Uji penelitian yang digunakan adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas, Uji Autokorelasi, Uji Heteroskedasitas, Uji Regresi Linear Berganda, Uji Koefisien Korelasi, Uji Koefisien Determinasi, Uji Hipotesis, Uji t, Uji F.

Hasil. Terdapat pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja, terdapat pengaruh secara parsial lingkungan kerja fisik terhadap kinerja, dan pengaruh yang positif dan signifikansi secara bersama – sama antara variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai,

Implikasi. Untuk meningkatkan kualitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan pemimpin memberikan instruksi spesifik dan mengawasi bawahannya agar tidak menunda-nunda pekerjaan, tidak profesional dalam bekerja dan membuat kerja sama yang baik membuat pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien mencapai tujuan yang ditetapkan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja

1. Pendahuluan

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor kedisiplinan. Menurut Hugges dalam buku Alvin Fadilah Hendry (2011:33), bahwa disiplin merupakan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Perusahaan atau organisasi untuk menjaga kedisiplinan baik para pegawai perlu adanya sanksi khusus bagi pelanggaran peraturan yang telah ditetapkan. Sanksi itu dapat berupa teguran atau hal lain yang bertujuan untuk memperbaiki kesalahan pegawai terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Dengan adanya teguran ini dapat membuat pegawai benar-benar mematuhi peraturan dan disiplin dalam bekerja.

Tingkat absensi kehadiran pegawai mengalami naik turun, dimana tingkat absensi kehadiran masih adanya pegawai yang melanggar peraturan terutama pada absensi, masih banyak juga pegawai yang tidak patuh terhadap aturan berpakaian sesuai seragam yang ditetapkan, masih adanya pegawai yang sering mangkir di jam operasional kerja. Hal ini terjadi dikarenakan kurangnya pengawasan kerja terhadap pegawai dan kurang tegas untuk memberikan sanksi kepada pegawai. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Keberadaan sarana dan prasarana peralatan kantor, jika ditata berdasarkan prinsip-prinsip penataan ruang kantor yang ergonomis akan dapat memberikan suatu kontribusi tersendiri dalam menciptakan gairah kerja pegawai yang ada, sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat diwujudkan secara optimal, tentunya dengan dukungan sarana dan prasarana yang ada. Dalam menciptakan ruangan ergonomis diperlukan adanya perancangan sistem kerja. Hal ini bertujuan untuk mengatur komponen-komponen yang ada dalam sistem kerja, seperti mesin dan peralatan kerja serta lingkungan fisik yang ada sehingga dicapai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja yang tinggi, yang diukur dengan waktu, tenaga, serta dampak psikologi atau sosiologis yang ditimbulkannya.

Menurut Sedarmayanti (2017:28) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja bertujuan agar dalam melaksanakan pekerjaan tercipta suasana yang tenang, nyaman dan damai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai adalah bagaimana seseorang pegawai melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerjanya. Kinerja individu dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam kerjanya.

Kinerja karyawan yang optimal adalah gambaran dari sumber daya manusia yang berkualitas. Kinerja ini mencerminkan keberhasilan dari diri seseorang. Pada PT. Pranata Jaya Mandiri ADR Group kinerja karyawan sangat diperhatikan karena kinerja yang tinggi dari seseorang karyawan sangat diperhatikan, sebab kinerja yang tinggi dari seseorang karyawan akan meningkatnya kinerja secara keseluruhan. Kinerja adalah kemampuan menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya, kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang baik. Kinerja juga merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target pencapaian yang telah ditentukan oleh perusahaan. Menurut Prabu Mangkunegara (2017:67) "kinerja adalah hasil kerja keras secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

PT Panata Jaya Mandiri ADR Group merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dalam bidang industri otomotif perusahaan yang memproduksi penyaring Oli atau Filter Oli (Oil Filter) untuk alat-alat berat, turbin gas, mesin-mesin industri, peralatan kontruksi dan otomotif. Pada PT Panata Jaya Mandiri ADR Group terdapat dua produksi dalam pembuatan filter oli (Oil Filter) yaitu produksi 1 dan produksi 2. Produksi 1 membuat komponen-komponen filter oli sedangkan produksi 2 hanya penyatuan semua komponen dari produksi 1

untuk dijadikan filter oli (Oli Filter). Karena terdapat 2 produksi pada pembuatan filter oli di PT Panata Jaya mandiri ADR Group, maka dari itu penulis hanya meneliti di bagian produksi 1 saja. Saat ini perkembangan hasil produksi 1 PT Panata Jaya Mandiri ADR Grup Pada tahun 2014 sampai dengan tahun 2018 hasil target pencapaian produksi 1 PT Panata Jaya Mandiri setiap tahunnya tidak tercapai dalam target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Berikut adalah data hasil pencapaian target produksi 1 PT Panata Jaya Mandiri ADR Group.

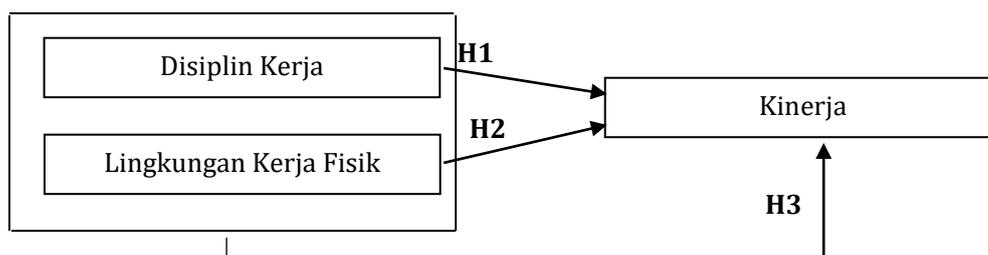
Berdasarkan beberapa permasalahan diatas penulis ingin meneliti lebih lanjut terkait **Kinerja Pegawai Berbasis Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Pada PT. Panata Jaya Mandiri ADR Group.**

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Disiplin Kerja. Menurut Rivai (2013:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam mematuhi segala peraturan perusahaan. Menurut Edy Sutrisno (2017:89) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Lingkungan Kerja Fisik. Menurut Sedarmayanti (2011:21) mengungkapkan bahwa: "Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan menurut Alex S. Nitisemito (2011:183) menyatakan bahwa: "lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas -tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain - lain".

Kinerja. Menurut Mangkunegara (2017:67) Kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diukur menurut kualitas dan kuantitas. Jadi, kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam sukses atau tidaknya suatu perusahaan. Menurut Wibowo (2012:08) Kinerja berasal dari pengertian Performance yang memberikan pengertian sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Menurut Mulyadi (2015:63) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja oleh karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka.



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis

H1 : Terdapat pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

H2 : Terdapat pengaruh secara parsial lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai

H3 : Terdapat pengaruh secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena gejala - gejala hasil pengamatan dikonversikan ke dalam angka-angka yang dianalisis menggunakan statistik. Pengertian data Kuantitatif menurut Sugiyono (2014:13) adalah Data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan. Berdasarkan pernyataan diatas bahwa metode deskriptif adalah metode yang berisi mengungkapkan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data yang aktual, yakni dengan menyajikan data, menganalisis dan menginterpretasikannya. Penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh. Berdasarkan pada tempat penelitian yang telah ditetapkan, maka sampel yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di PT Panata Jaya Mandiri ADR Grup.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut Singgih Santoso (2017:342) sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Karena itu sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi dan uji Heterokedastistitas.

Model Regresi Linear Berganda

Sugiyono (2014:277) mengemukakan bahwa analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan. Berkaitan dengan hal tersebut Sugiyono (2014:277) memberikan model hubungan yang disusun dalam fungsi atau persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

- Y = Kinerja pegawai
- a = Bilangan konstanta
- b1 = Koefisien regresi variabel X1 (Disiplin)
- b2 = Koefisien regresi variabel X2 (Lingkungan Kerja Fisik)
- X1 = Disiplin
- X2 = Lingkungan kerja fisik
- e = Disturbance's error / variabel pengganggu

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Statistik Deskriptif

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

| Pernyataan | r hitung | r tabel | Keterangan | Keputusan |
|------------|----------|---------|--------------------|-----------|
| 1 | 0,548 | 0,244 | r hitung > r tabel | Valid |
| 2 | 0,730 | 0,244 | r hitung > r tabel | Valid |
| 3 | 0,700 | 0,244 | r hitung > r tabel | Valid |
| 4 | 0,606 | 0,244 | r hitung > r tabel | Valid |
| 5 | 0,294 | 0,244 | r hitung > r tabel | Valid |
| 6 | 0,701 | 0,244 | r hitung > r tabel | Valid |
| 7 | 0,705 | 0,244 | r hitung > r tabel | Valid |
| 8 | 0,641 | 0,244 | r hitung > r tabel | Valid |
| 9 | 0,382 | 0,244 | r hitung > r tabel | Valid |
| 10 | 0,682 | 0,244 | r hitung > r tabel | Valid |

Sumber: Data diolah (2021)

Data diatas menunjukkan bahwa semua item memiliki koefisien korelasi (rhitung) bernilai lebih besar dari rtabel = 0,244. Maka dengan ini dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang diajukan untuk variabel X1 valid.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik

| PERNYATAAN | r hitung | r tabel | Keterangan | Keputusan |
|------------|----------|---------|--------------------------|-----------|
| 1 | 0,508 | 0,244 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 2 | 0,486 | 0,244 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 3 | 0,473 | 0,244 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 4 | 0,744 | 0,244 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 5 | 0,302 | 0,244 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 6 | 0,566 | 0,244 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 7 | 0,742 | 0,244 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 8 | 0,682 | 0,244 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 9 | 0,687 | 0,244 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 10 | 0,569 | 0,244 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |

Sumber: Data diolah (2021)

Data diatas menunjukkan bahwa semua item memiliki koefisien korelasi (rhitung) bernilai lebih besar dari rtabel = 0,244. Maka dengan ini dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang diajukan untuk variabel X2 valid.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kinerja

| PERNYATAAN | r hitung | r tabel | Keterangan | Keputusan |
|------------|----------|---------|--------------------------|-----------|
| 1 | 0,650 | 0,244 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 2 | 0,602 | 0,244 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 3 | 0,762 | 0,244 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 4 | 0,744 | 0,244 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 5 | 0,583 | 0,244 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 6 | 0,449 | 0,244 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 7 | 0,691 | 0,244 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 8 | 0,683 | 0,244 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 9 | 0,746 | 0,244 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 10 | 0,722 | 0,244 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |

Sumber: Data diolah (2021)

Data diatas menunjukkan bahwa semua item memiliki koefisien korelasi (rhitung) bernilai lebih besar dari rtabel = 0,244. Maka dengan ini dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang diajukan untuk variabel Y valid.

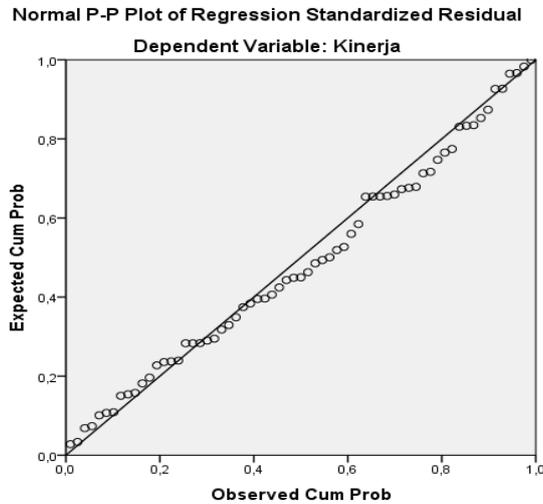
Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas X1, X2 dan Y

| Item | Cronbach's Alpha | Rtabel | Keputusan |
|------|------------------|--------|-----------|
| X1 | 0,794 | 0,60 | Reliabel |
| X2 | 0,784 | 0,60 | Reliabel |
| Y | 0,856 | 0,60 | Reliabel |

Sumber: Data diolah (2021)

Nilai alpha dari perhitungan uji reliabilitas diatas sebesar 0.794, 0.784 dan 0.856, dibandingkan dengan Alpha Cronbach's 0,60 maka hasilnya semuanya $> 0,60$ dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian seluruh variabel dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan didalam penelitian ini.

**Asumsi Klasik
Uji Normalitas**



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Dari hasil grafik probability plot, dapat dilihat bahwa penyebaran data (titik-titik) mengikuti pola garis lurus atau mendekati garis diagonal, maka datanya dapat dikatakan normal, sehingga syarat normalitas residual untuk analisis regresi dapat terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

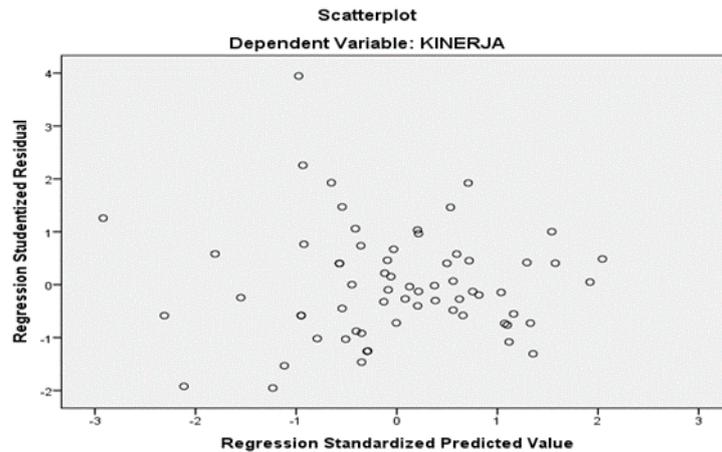
| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 7,698 | 4,182 | | 1,841 | ,070 | | |
| | Disiplin | ,593 | ,095 | ,592 | 6,269 | ,000 | ,882 | 1,134 |
| | Lingkungan Kerja Fisik | ,231 | ,088 | ,248 | 2,632 | ,011 | ,882 | 1,134 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan hasil output diatas diketahui bahwa dapat disimpulkan untuk X1 nilai tolerance 0,882 dan X2 nilai tolerance 0,882 atau > 0,10 sedangkan VIF X1 sebesar 1.134 dan VIF X2 sebesar 1.134 atau <10,00 maka tidak terjadi multikolinieritas. Sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan dengan analisis berikutnya.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Pada gambar diatas, titi-titik pada grafik Scater plot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas dan titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan heterokedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 6 Hasil Uji Durbin-Watson (DW test)

| Model Summary ^b | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | ,716 ^a | ,513 | ,497 | 3,69324 | 1,898 |

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah (2021)

Dari hasil pengujian dengan menggunakan uji Durbin-Watson atas residual persamaan regresi diperoleh angka sebesar 1.898. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1.898 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

Pengujian Hipotesis

Tabel 7 Hasil Uji t (Signifikansi)

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 7,698 | 4,182 | | 1,841 | ,070 |
| | Disiplin | ,593 | ,095 | ,592 | 6,269 | ,000 |
| | Lingkungan Kerja Fisik | ,231 | ,088 | ,248 | 2,632 | ,011 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer diolah

Berdasarkan data diatas, maka dapat disimpulkan untuk uji t sebagai berikut :

1. Nilai t hitung variabel disiplin yang diperoleh sebesar 6,269 dengan nilai sig 0,000 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,269 > 1,998$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai tersebut menunjukkan pengaruh signifikan terhadap disiplin terhadap kinerja pegawai.
2. Nilai t hitung variabel Lingkungan Kerja Fisik yang diperoleh sebesar 2,632 dengan nilai sig 0,011 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,632 > 1,998$) dan nilai signifikansi $0,011 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai tersebut menunjukkan pengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.

Hal ini berarti disiplin berpengaruh signifikan serta memiliki peranan penting terhadap kinerja kpegawai. Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan serta memiliki peranan penting terhadap kinerja pegawai.

Tabel 8 Hasil Uji F
ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 890,874 | 2 | 445,437 | 32,657 | ,000 ^b |
| Residual | 845,680 | 62 | 13,640 | | |
| Total | 1736,554 | 64 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber : Data Primer diolah

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa :

1. Hasil pengujian dengan bantuan Software SPSS Version 24 menunjukkan nilai Fhitung sebesar 32,657 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($32,657 > 3,15$) pada α 5% maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga disimpulkan bahwa variabel disiplin dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Dinas Perhubungan Kota Tangerang Selatan.
2. Nilai sig. lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$ berarti secara bersama-sama (simultan) disiplin dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas perhubungan Kota Tangerang Selatan.

Koefisien Determinasi

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,716 ^a | ,513 | ,497 | 3,69324 |

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

Sumber : Data Primer diolah

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, nilai R Square diperoleh sebesar 0,513 atau 51,30%. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh disiplin dan lingkungan kerja fisik dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai sebesar 51,30%, sedangkan selebihnya 48,70% dipengaruhi karena faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

5. Kesimpulan

Berdasarkan Hasil Penelitian dan pembahasan yang telah penulis uraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut : Nilai t hitung variabel disiplin yang diperoleh sebesar 6,269 dengan nilai sig 0,000 sehingga t hitung > t tabel (6,269 > 1,998) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai tersebut menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai. Nilai t hitung variabel Lingkungan Kerja Fisik yang diperoleh sebesar 2,632 dengan nilai sig 0,011 sehingga t hitung > t tabel (2,632 > 1,998) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas atau 0,011 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai tersebut menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. Dari hasil pengujian Uji F secara simulutan antara Variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai diperoleh Fhitung > Ftabel (32,657 > 3,15) pada α 5% maka Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga disimpulkan bahwa variabel disiplin dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Ading, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (study di PT Mitsui Leasing Capital Indonesia Abdul Muis-Jakarta Pusat). *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(1), 18-38.
- Alex S. Nitisemito. 2011. *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga, Cetakan Kesembilan, Ghalia Indonesia, Jakarta
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja RosdakaryaGraha Ilmu.
- Hugees dalam buu Alvin fadilah Hendry (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Insan Cendikia.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, Penerbit IN MEDIA: Bogor
- Qurbani, D., & Solihin, D. (2021). Peningkatan Komitmen Organisasi melalui Penguatan Efikasi Diri dan Kualitas Kehidupan Kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 8(2), 223-232. doi:<https://doi.org/10.26905/jbm.v8i2.5797>
- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Santoso, Singgih (2017). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti (2017) "Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil", Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Subarto, S., Solihin, D., & Qurbani, D. (2021). Determinants of Job Satisfaction and Its Implications for the Lecturers Performance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi& Bisnis*, 9(2), 163-178. <https://doi.org/10.21009/JPEB.009.2.7>.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, Bandung: Alfabeta C
- Sunarto, A. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi Untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 397-407.
- Sunarto, A., Qurbani, D., & Virby, S. (2020). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(1).

- Sunarto, A. (2020). Kinerja Karyawan Berbasis Kepemimpinan Dan Motivasi Pada PT. Duta Jaya Putra Persada Mining. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 246-257.
- Sunarto, A., Tanjung, A. W., & Ellesia, N. (2020). Teacher Performance Based on The Visionary Leadership Style of School, Competency and Work Discipline (Study at Muhammadiyah Setiabudi Pamulang College). *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(5), 1046-1052.
- Sunarto, A. (2019). Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Cluster Cilegon I. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 241-250.
- Sunarto, A. (2021). KINERJA PEGAWAI BERBASIS DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA (Studi Pada Kantor Kecamatan Pondok Aren Kota Tangerang Selatan). *Jurnal Visionida*, 7(1), 1-13.
- Sunarto, A. (2021). PENGARUH KOMUNIKASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. VISIONET DATA INTERNASIONAL CABANG KARAWACI. *Jurnal Semarak*, 4(2), 105-118.
- Sunarto, A., & Aprianda, D. (2021). PENGARUH REKRUITMEN DAN SELEKSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU PADA YAYASAN PONDOK INDAH DON BOSCO JAKARTA SELATAN. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 106-116.
- Sunarto, A. (2020). KINERJA PEGAWAI BERBASIS KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA PADA PT VICTORY CHINGLUH INDONESIA DIVISI QUALITY. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(2), 92-101.
- Sunarto, A. (2019). HUBUNGAN STRESS KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MANDIRI CLUSTER CILEGON I. *Jurnal Semarak*, 2(3), 1-9.
- Sunarto, A. (2018). Hubungan Stres Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat pada Divisi Credit Control. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 1(4), 361-370.
- Sunarto, A. (2021). PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV MURNI RASA BOGOR. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 326-335.
- Sutrisno, Edy (2017) "Sumber Daya Manusia", PT. Gramedia, Surabaya.
- Wibowo, Edi. 2012. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers.