



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

Nida Nurul Pitroh ^{a*}, Hamdi Supriadi ^b

^a Fakultas Ekonomi dan Bisnis / Program Studi Manajemen, nidanurulpitroh01@gmail.com, Universitas Pamulang

^b Fakultas Ekonomi dan Bisnis / Program Studi Manajemen, hamdisupriadi11@gmail.com, Universitas Pamulang

* Korespondensi

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and physical work environment on employee performance at the Tasikmalaya City Environmental Service. The method used in this study is quantitative. The sampling technique employed the Slovin technique and obtained a sample of 57 respondents. Data were collection by distributing questionnaires to all respondents using the Likert scale as a measurement tool and SPSS version 25 as a data processing application. The results of this study indicate that Work Discipline has a significant effect on employee performance at the Tasikmalaya City Environmental Service. This can be proven simultaneously, as it has a positive and significant effect on employee performance at the Tasikmalaya City Environmental Service. This is represented by the regersi equation $Y = 9.436 + 0.358X_1 + 0.426X_2$, a correlation value of 0.606 (indicating a strong relationship). The coefficient of determination or contribution of its influence is 36.8% and the hypothesis test yielded a value of $F_{count} > F_{table}$ or $(15.702 > 3.17)$. Simultaneous hypothesis testing of independent variables influences the dependent variable with the decision H_1 and H_3 accepted, meaning there is a significant influence. It is said to be significant because the probability significance value is < 0.05 .

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

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tasikmalaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik slovin dan diperoleh sampel sebanyak 57 responden. Hasil penelitian ini adalah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tasikmalaya hal tersebut dapat dibuktikan secara simultan yaitu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tasikmalaya hal tersebut dengan persamaan regresi $Y = 9,436 + 0,358X_1 + 0,426X_2$, nilai korelasi sebesar 0,606 (memiliki hubungan yang kuat). Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 36,8% dan uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(15,702 > 3,17)$. Uji hipotesis secara simultan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dengan keputusan H_1 dan H_3 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan. Dikatakan signifikan karena nilai *probability* signifikansi $< 0,05$.

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

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia pada perusahaan berperan penting dalam menjalankan tugas-tugas yang ada. Perusahaan tersebut mencari karyawan yang mampu memberikan kontribusi positif dalam mengelola, mengatur, mengurus serta meningkatkan kuantitas dan kualitas perusahaan, demi mencapai tujuan yang

telah ditetapkan. Sumber daya manusia mencakup individu-individu yang memiliki keterampilan, pengetahuan dan pengalaman yang diperlukan untuk menjalankan tugas Perusahaan.

Perusahaan sering kali menghadapi berbagai tantangan terkait sumber daya manusia, yang menjadi kendala bagi manajemen. Masalah yang menjadi kendala bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan aspek lainnya sangat bergantung pada kapabilitas sumber daya manusia. Secara keseluruhan, keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja. Oleh karena itu, semua perusahaan menginginkan pegawai yang disiplin, agar kedisiplinan ini membuat sumber daya manusia lebih efektif dalam melaksanakan tugas mereka. Secara umum, tujuan utama setiap perusahaan adalah untuk mencapai profit maksimal dan keuntungan yang optimal. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan kinerja optimal dari para pegawai.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja fisik yang belum memenuhi standar. Kondisi lingkungan kerja yang panas, bising, kurang pencahayaan atau tidak tertata dengan baik dapat menurunkan kenyamanan dan konsentrasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, yang mewajibkan setiap pengusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat dan bebas dari bahaya. Undang-undang tersebut juga menegaskan kewajiban pengusaha dalam menyediakan alat pelindung diri, memberikan pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta melakukan pemeriksaan kesehatan bagi para pekerja. Kinerja merupakan salah satu aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Dengan kinerja pegawai yang baik pada perusahaan, maka perusahaan tersebut mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini dikarenakan kinerja sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam operasionalnya, perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Disiplin Kerja

Menurut Khaeruman (2021:23) “Disiplin Kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.”

Indikator disiplin kerja menurut Lukita dalam jurnal: Jurnal Ilmu dan Riset (2023:5) sebagai berikut:

a. Kehadiran

Merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.

b. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di kantor.

c. Ketaatan Pada Standar Kerja

Merupakan seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

d. Tingkat Kewaspadaan Tinggi Pegawai

Merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.

e. Etika Bekerja

Merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai.

2.2. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sutrisno (2022:45) “lingkungan kerja fisik adalah semua kondisi fisik yang ada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan. Ini mencakup aspek seperti pencahayaan, suhu, kebisingan dan tata letak ruang kerja. Lingkungan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mengurangi stress kerja”.

Indikator lingkungan kerja fisik menurut Mulyadi (2021:72-73) dalam jurnal *strategic*: Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis, sebagai berikut:

a. Penerangan (Cahaya)

Penerangan yang cukup dan sesuai standar sangat penting agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan efisien. Penerangan yang kurang atau terlalu redup dapat menyebabkan ketegangan mata dan menurunkan konsentrasi kerja.

b. Sirkulasi/Pertukaran Udara

Kualitas udara dan sirkulasi udara yang baik di tempat kerja berperan dalam menjaga kesehatan karyawan. Udara yang segar dan bersirkulasi dengan baik dapat mengurangi rasa lelah, sakit kepala dan meningkatkan kenyamanan selama bekerja.

c. Kebisingan/Suara

Tingkat kebisingan yang tinggi di lingkungan kerja dapat mengganggu konsentrasi dan menyebabkan stress. Oleh karena itu, pengendalian kebisingan menjadi bagian penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

d. Kebersihan

Kebersihan lingkungan kerja sangat mempengaruhi kesehatan dan semangat kerja karyawan. Lingkungan yang bersih dapat mencegah penyebab penyakit dan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan.

e. Keamanan

Faktor keamanan meliputi perlindungan terhadap risiko kecelakaan kerja dan kondisi lingkungan yang aman bagi karyawan. Keamanan yang terjaga akan meningkatkan rasa nyaman dan fokus karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

2.3. Kinerja Pegawai

Menurut Dewi Lestari (2023:21) “Konsep dasar kinerja pegawai adalah suatu kerangka pemahaman dan penilaian mengenai kinerja individu dalam konteks organisasi. Hal ini melibatkan penilaian terhadap kontribusi dan prestasi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi serta kemampuan mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan”.

Menurut Anisa (2022:17) dalam jurnal: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, ada lima indikator kinerja pegawai, sebagai berikut:

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merujuk pada seberapa baik hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai. Ini mencakup ketepatan, keakuratan dan kesesuaian hasil kerja dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Kualitas kerja yang tinggi menunjukkan bahwa pegawai mampu memenuhi atau bahkan melampaui ekspektasi yang diharapkan, yang berdampak positif pada reputasi dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

b. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah ukuran seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh pegawai dalam periode waktu tertentu. Ini mencakup volume output yang dihasilkan, seperti jumlah produk yang diproduksi atau jumlah tugas yang diselesaikan. Kuantitatif kerja yang baik menunjukkan efisiensi pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

c. Tanggung Jawab

Tanggung jawab mencerminkan sejauh mana pegawai dapat mengembangkan tugas dan kewajiban yang diberikan. Pegawai yang bertanggung jawab akan melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran dan komitmen, serta siap untuk menghadapi konsekuensi dari tindakan yang diambil. Tanggung jawab yang tinggi juga mencakup kemampuan untuk mengambil keputusan yang tepat dalam situasi yang dihadapi.

d. Kerjasama

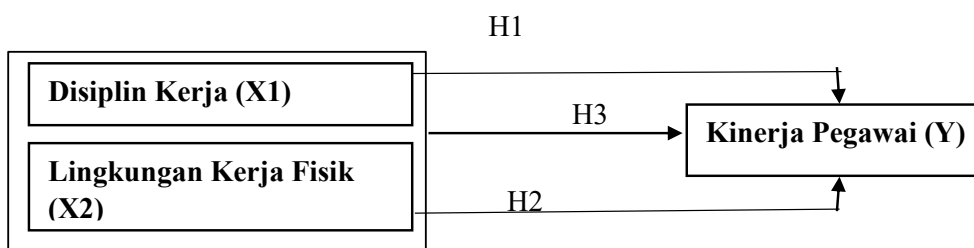
Kerjasama adalah kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan rekan kerja dan pihak lain dalam mencapai tujuan bersama. Indikator ini mencakup kemampuan untuk berkomunikasi, berkolaborasi dan berkontribusi dalam tim. Kerjasama yang baik dapat meningkatkan sinergi dalam tim dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.

e. Inisiatif

Inisiatif adalah kemampuan pegawai untuk mengambil tindakan proaktif dalam menyelesaikan tugas atau menghadapi tantangan tanpa harus menunggu arahan dari atasan. Pegawai yang memiliki inisiatif tinggi cenderung lebih kreatif dan inovatif, serta mampu menemukan solusi untuk masalah yang dihadapi. Inisiatif yang baik dapat mendorong perbaikan dan pengembangan dalam organisasi.

2.4. Kerangka Berpikir

Menurut Addini (2023:166) dalam jurnal: Ilmu Pendidikan dan Pengajaran mengatakan bahwa “kerangka berfikir dasar pemikiran dari penelitian yang disintesis dari fakta-fakta, observasi dan kajian kepustakaan. Oleh karena itu, kerangka berpikir memuat teori, dalil atau konsep-konsep yang akan dijadikan dasar penelitian. Di dalam kerangka berpikir variabel-variabel penelitian dijelaskan secara mendalam dan relevan dengan permasalahan yang diteliti, sehingga dapat dijadikan dasar untuk menjawab penelitian.”



Sumber: Data diolah, 2025

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.5. Pengambangan Hipotesis

1.	$H_{01}: p_1 = 0$	Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tasikmalaya
2.	$H_{01}: p_1 \neq 0$	Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tasikmalaya
3.	$H_{02}: p_2 = 0$	Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tasikmalaya
4.	$H_{02}: p_2 \neq 0$	Terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tasikmalaya
5.	$H_{03}: p_3 = 0$	Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tasikmalaya
6.	$H_{03}: p_3 \neq 0$	Terdapat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tasikmalaya

3. METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Tasikmalaya yang beralamat di Jalan Noenoeng Tisnaputra No.5 Kahuripan, Kecamatan Tawang Kabupaten Tasikmalaya, Jawa Barat 46115. Lokasi ini dipilih karena memiliki kondisi lingkungan kerja fisik dan tingkat disiplin pegawai yang belum optimal, sehingga relevan untuk diteliti terkait pengaruh keduanya terhadap kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini jumlah populasi adalah seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Tasikmalaya dengan total 133 pegawai. Dalam konteks penelitian ini, di mana jumlah populasi tidak terlalu besar namun tetap memerlukan pengambilan sampel yang efisien dan praktis, rumus Slovin menjadi solusi yang ideal untuk menghindari pemborosan sumber daya serta keterbatasan waktu. Maka untuk mempersempit populasi, penulis melakukan perhitungan ukuran sampel menggunakan teknik Slovin. Penggunaan rumus Slovin dipilih dalam penelitian ini karena penting untuk memastikan jumlah sampel yang diambil mewakili populasi secara umum sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasi. Perhitungan ukuran sampel menggunakan teknik Slovin dengan Presentasi kelonggaran 10% sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{133}{1 + 133(0.1)^2}$$

$$n = \frac{133}{1 + 1,33}$$

$$n = \frac{133}{2,33}$$

$$n = 57$$

Dengan demikian, ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 57 pegawai atau 57 responden yang merupakan pegawai dan akan dijadikan sebagai sumber data penelitian. Sesuai dengan hasil perhitungan rumus Slovin yang memastikan sampel tersebut dapat mewakili populasi secara umum.

Pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner kepada semua responden menggunakan skala Likert sebagai skala pengukuran dan SPSS versi 25 sebagai aplikasi pemrosesan data. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Validitas

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas

No.	Daftar Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Saya masuk kerja tepat waktu	0.687	0,2609	Valid
2.	Saya pulang kerja tepat pada waktunya	0.603	0,2609	Valid
3.	Saya taat pada sanksi yang diberikan sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan	0.363	0,2609	Valid
4.	Saya mengetahui sepenuhnya peraturan yang ditetapkan oleh Dinas Lingkungan Hidup Kota Tasikmalaya	0.695	0,2609	Valid
5.	Saya melakukan semua pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh Dinas Lingkungan Hidup Kota Tasikmalaya	0.739	0,2609	Valid
6.	Saya mengikuti semua instruksi yang diberikan oleh atasan terkait dengan pelaksanaan tugas	0.637	0,2609	Valid
7.	Saya rutin memeriksa peralatan kerja sebelum digunakan untuk memastikan keamanannya	0.347	0,2609	Valid
8.	Tingkat kewaspadaan dan ketelitian dalam menggunakan peralatan kerja sangat tinggi	0.536	0,2609	Valid
9.	Saya menghormati pendapat dan kontribusi rekan kerja dalam tim	0.362	0,2609	Valid
10.	Menjaga perilaku dengan baik selama bekerja	0.358	0,2609	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

No.	Daftar Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Cahaya penerangan (listrik) di ruangan bekerja dengan baik	0.652	0,2609	Valid
2.	Selain penerangan listrik, penerangan dari sinar matahari dapat mencakupi ruangan	0.519	0,2609	Valid
3.	Kipas/AC didalam ruangan telah berfungsi mengatur suhu dengan baik	0.437	0,2609	Valid
4.	Sirkulasi udara di tempat kerja sudah baik dan mendukung kenyamanan saat bekerja	0.763	0,2609	Valid
5.	Kondisi ruangan tenang (tidak gaduh) pada saat jam kerja	0.712	0,2609	Valid
6.	Tempat saya bekerja jauh dari kebisingan yang dapat mengganggu konsentrasi pekerjaan	0.833	0,2609	Valid
7.	Fasilitas kebersihan selalu dalam kondisi bersih dan layak dipakai	0.499	0,2609	Valid
8.	Ruangan kerja saya bebas dari debu dan kotoran	0.687	0,2609	Valid
9.	Saya merasa aman bekerja di lingkungan ini tanpa adanya ancaman terhadap keselamatan	0.502	0,2609	Valid
10.	Prosedur keamanan di tempat kerja diterapkan dengan baik	0.686	0,2609	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

No.	Daftar Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Saya mampu memberikan hasil kerja yang memuaskan dan selalu tercapai dengan baik	0.592	0,2609	Valid
2.	Saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu	0.599	0,2609	Valid
3.	Saya mampu memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan oleh Dinas Lingkungan Hidup Kota Tasikmalaya	0.678	0,2609	Valid
4.	Saya selalu mencapai target kuantitas kerja yang dterapkan oleh Dinas Lingkungan Hidup Kota Tasikmalay	0.720	0,2609	Valid
5.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawab sesuai waktu yang ditetapkan	0.643	0,2609	Valid
6.	Saya selalu melaporkan hasil pekerjaan saya dengan jujur	0.629	0,2609	Valid
7.	saya bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaan	0.466	0,2609	Valid
8.	Saya mampu melakukan	0.638	0,2609	Valid

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tasikmalaya (Nida Nurul Pitroh)

	kerjasama yang baik dengan rekan kerja sehingga dapat melakukan tugas dengan cepat dan tepat			
9.	Saya merasa nyaman untuk mengemukakan ide-ide baru dalam diskusi tim	0.563	0,2609	Valid
10.	Saya aktif mencari cara untuk meningkatkan proses kerja di tim saya	0.472	0,2609	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil uji validitas tersebut diperoleh nilai r hitung $>$ nilai r tabel sebesar 0,2609. Ini menandakan bahwa semua item dalam kuesioner tersebut memenuhi syarat, sehingga kuesioner dapat dianggap layak dan siap untuk digunakan serta diolah lebih lanjut dalam penelitian ini.

4.2. Uji Reabilitas

Tabel 4.2 Hasil Uji Reabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha
1.	Lingkungan Kerja (X1)	0,833	0,600
2.	Disiplin Kerja (X2)	0,928	0,600
3.	Kinerja Pegawai (Y)	0,896	0,600

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil uji reabilitas menunjukkan bahwa variable Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan reliabel. Hal ini terbukti dengan masing-masing variable memiliki nilai *cronbatch alpha* lebih dari 0,600.

4.3. Uji Asumsi Klasik

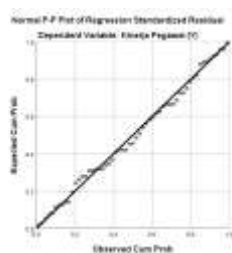
4.3.1. Uji Normalitas

Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Asymp. Sig. (2-tailed)
Kinerja	Normal Q-Q Plot	.000
	Normal Test Statistic ^a	-.000000
	Std. Deviation	2.59444196
	Maximum D Statistic	.000
Two-Sided	Asymp. Sig. (2-tailed)	.000
	a. Test of Normality (Kolmogorov-Smirnov)	
	b. Lilliefors Significance Correction	

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, menunjukkan pengujian residual yang menghasilkan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 yang berarti jika dilihat pada dasar pengambilan keputusan, nilai tersebut lebih besar dari nilai taraf signifikansi 0,05 yaitu $0,200 \geq 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual regresi tersebut berdistribusi normal dan analisis regresi dapat dilakukan. Hasil uji normalitas menggunakan *Normal Probability Plot* dan *Histogram* adalah:



Sumber: Data diolah, 2025

Gambar 4.1 Grafik P-Plot Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar di atas disimpulkan bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang tersebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi normalitas.

4.3.2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.4 Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan *Collinearity Statistic*

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja (X1)	.992	1.008
	Lingkungan Kerja Fisik (X2)	.992	1.008

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil pengujian multikolinearitas diperoleh nilai *tolerance* variabel Disiplin Kerja sebesar 0,992 dan Lingkungan Kerja Fisik sebesar 0,992 nilai tersebut lebih besar dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel disiplin kerja sebesar 1,008 dan variabel lingkungan kerja sebesar 1,008, nilai tersebut kurang dari 10. Dengan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah multikolinearitas.

4.3.3. Uji Autokorelasi

Kriteria pedoman uji Durbin-Watson (DW) yang menjadi acuannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Pedoman Uji Autokorelais
Dengan Durbin-Watson (Dw Test)

Kriteria	Keterangan
< 1,000	Ada Autokoelasi
1,100 – 1,550	Tanpa Kesimpulan
1,550 – 2,460	Tidak Ada Autokoelasi
2,460 – 2,900	Tanpa Kesimpulan
> 2,900	Ada Autokorelasi

Sumber: Sugiyono (2018:184)

Adapun hasil pengujian autokorelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hasil Uji Autokorelasi Dengan *Durbin-Watson*

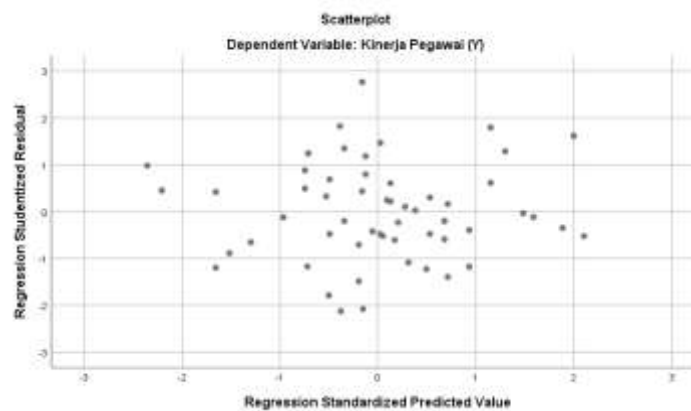
Model	R	R Square	Model Summary ^b		Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
			Adjusted R Square			
1	.606 ^a	.368	.344		2.60347	1.585

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik (X2), Disiplin Kerja (X1)
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil pengujian autokorelasi menunjukkan bahwa model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin Watson* sebesar 1,585 yang berada diantara interval 1,550 – 2,460.

4.3.4. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas, terlihat titik-titik pada grafik *scatter plot* tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

4.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.7 Hasil Pengujian Regersi Berganda Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.436	6.005		1.571	.122
	Disiplin Kerja (X1)	.358	.113	.343	3.158	.003
	Lingkungan Kerja Fisik (X2)	.426	.099	.470	4.321	.000

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil perhitungan regresi berganda diperoleh persamaan regresi $Y = 9,436 + 0,358X1 + 0,426X2$. Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Jika nilai konstanta sebesar 9,436 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) tidak dipertimbangkan, maka kinerja pegawai (Y) hanya akan bernilai sebesar 9,436 point.
- Jika nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X1) 0,358 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja fisik (X2) maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,358 point.

c. Jika nilai koefisien variabel lingkungan kerja fisik (X2) 0,426 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X1) maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja fisik (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,426 point.

4.5. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4.8 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	R	R Square	Model Summary	
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.606 ^a	.368	.344	2.60347

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik (X2), Disiplin Kerja (X1)
b. Dependent Variabel: Y Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil pengujian analisis koefisien korelasi, diperoleh nilai Koefisien Korelasi sebesar 0,606 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 - 0,799. Artinya variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.

4.6. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.9 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	R	R Square	Model Summary	
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.606 ^a	.368	.344	2.60347

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik (X2), Disiplin Kerja (X1)

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil pengujian koefisien determinasi, dilihat dari *R Square* yaitu diperoleh sebesar 0,368. Maka disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 36,8%. sedangkan sisanya sebesar $(100-36,8) = 63,2\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

4.7. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 4.10 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	25.243	5.474			4.611	.000
	Disiplin Kerja (X1)	.403	.130	.386		3.104	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil uji t variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(3,104 > 1,673)$ dan nilai *P value* $<$ *Sig.*0,05 atau $(0,003 < 0,05)$. Artinya H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4.11 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	23.313	4.414		5.282	.000
	Lingkungan Kerja Fisik (X2)	.455	.106	.501	4.293	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil uji t variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (4,293 > 1,673) dan nilai *P value* < *Sig.*0,05 atau (0,000 < 0,05). Artinya H0 ditolak dan H2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.

4.8. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 4.12 Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	212.861	2	106.430	15.702	.000 ^b
	Residual	366.016	54	6.778		
	Total	578.877	56			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik (X2), Disiplin Kerja (X1)

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil uji F diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (15,702 > 3,17), dan *p value* < *Sig.*0,05 atau (0,000 < 0,05). Artinya Ho ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tasikmalaya.

4.9. Pembahasan

4.3.1. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 25,243 + 0,403X1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,386 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang rendah. Nilai Koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,149 atau sebesar 14,9% sedangkan sisanya sebesar 85,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (3,104 > 1,673). Dengan demikian Ho ditolak dan H1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Elisa Elisa dan Eko Sudarsono (2024:211-219) yang menunjukkan bahwa hasil disiplin kerja dengan persamaan regresi linier sederhana $Y = 10,711 + 0,738X1$ nilai koefisien korelasi sebesar 0,678 yang artinya variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai memiliki hubungan yang kuat. Koefisien determinasi sebesar 0,460 atau sebesar 46% dan uji t diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,408 > 1,663) dan nilai Sig. sebesar 0,000 < 0,050. Maka H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

4.3.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 23,313 + 0,455X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,501 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,251 atau sebesar 25,1% sedangkan sisanya sebesar 74,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($4,293 > 1,673$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Mutiara Cinta dan Muger Apriansyah (2024:2055-2067) yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dari hasil uji t menunjukkan bahwa, lingkungan kerja fisik memiliki nilai t hitung $3,736 >$ t tabel $2,011$ dengan nilai Sig. $0,000 < 0,05$, hal ini berarti secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

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

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 9,436 + 0,358X_1 + 0,426X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,606 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,368 atau sebesar 36,8% sedangkan sisanya sebesar 63,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($15,702 > 3,17$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Edy Krisyanto (2022:1169-1176) yang menunjukkan bahwa hasil penelitian Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dari hasil uji t menunjukkan nilai hasil uji t (parsial) pada variabel disiplin kerja (X1) menunjukkan t hitung ($6,2629$) $>$ t tabel ($1,998$) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan variabel lingkungan kerja fisik (X2) menunjukkan t hitung ($2,632$) $>$ t tabel ($1,998$) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ serta dari hasil uji f secara simultan menunjukkan bahwa nilai F hitung ($32,657$) $>$ F tabel ($3,150$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima artinya baik secara parsial maupun simultan disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dan melalui pengujian koefisien determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0,482 sama dengan 48,2% sedangkan sisanya 51,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penjelasan di atas, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. Bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 9,463 + 0,358X_1 + 0,426X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,606 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,368 atau sebesar 36,8% sedangkan sisanya sebesar 63,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($15,702 > 3,17$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja pegawai (X2) pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tasikmalaya.

Saran

Berdasarkan pada hasil kesimpulan diatas sebagai hasil penelitian, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja pernyataan yang paling lemah adalah nomor 6 yaitu “Saya mengikuti semua instruksi yang diberikan oleh atasan terkait dengan pelaksanaan tugas” dimana hanya mencapai mean *score* rata-rata 3,95. Untuk lebih baik lagi instansi Dinas Lingkungan Hidup Kota Tasikmalaya perlu melakukan evaluasi pada peningkatan komunikasi dan penyampaian intruksi dari atasan kepada bawahan. Peneliti menyarankan untuk memberikan arahan yang lebih terstruktur dan konsisten agar pegawai lebih memahami dan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan harapan. Instruksi yang terstruktur yaitu cara atasan menyampaikan tugas secara jelas, terdokumentasi, terjadwal dan bisa ditinjau ulang. Dengan cara seperti:

- a. Menyusun dan menerapkan SOP (Standar Operating Produce) agar pegawai memiliki acuan tertulis yang jelas serta mengurangi miskomunikasi
- b. Mengadakan rapat *briefing* harian atau mingguan agar memastikan semua pegawai memahami arah kerja dan instruksi terbaru
- c. Atasan melaksanakan *supervise* atau pengawasan kepada pegawai dan unpan balik berkala karena atasan tidak hanya memberi perintah tetapi juga mengecek pelaksanaan dan memberikan *feedback* kepada pegawai seperti melakukan evaluasi mingguan atau bulanan pada pegawai dengan sesi diskusi bersama

2. Lingkungan Kerja Fisik pernyataan yang paling lemah adalah nomor 3 yaitu “Kipas/AC didalam ruangan telah berfungsi mengatur suhu dengan baik” dimana hanya mencapai mean *score* rata-rata 3,70. Untuk lebih baik lagi bagi instansi Dinas Lingkungan Hidup Kota Tasikmalaya perlu melakukan perbaikan dan pemeliharaan rutin terhadap fasilitas pendingin ruangan seperti kipas atau Ac. Peneliti menyarankan agar melakukan evaluasi berkala terhadap kondisi lingkungan fisik kerja dapat meningkatkan kenyamanan pegawai saat bekerja. Evaluasi yang dikerjakan mencakup penilaian menyeluruh terhadap seluruh aspek lingkungan kerja fisik, tidak hanya terbatas pada fasilitas pendingin ruangan. Evaluasi ini meliputi beberapa aspek penting yaitu:

- a. Ventilasi untuk memastikan fungsi kipas/AC dan aliran udara dalam ruangan
- b. Memastikan pencahayaan pada ruangan cukup atau tidaknya pencahayaan alami maupun buatan agar mendukung aktifitas kerja
- c. Melakukan kebersihan dan kerapihan ruangan
- d. Mengurangi tingkat kebisingan yang dapat mengganggu konsentrasi
- e. Menambahkan kelengkapan alat pemadam api (APAR)

3. Kinerja Pegawai pernyataan yang paling lemah adalah nomor 2 yaitu “Saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu” dimana hanya mencapai mean *score* rata-rata 4,07. Untuk lebih baik bagi instansi harus meningkatkan manajemen waktu dan jumlah tugas yang diberikan kepada pegawai. Peneliti menyarankan agar instansi dapat memastikan bahwa target kerja yang diberikan harus sesuai dengan kemampuan pegawai. Targer kerja yang dimaksud adalah target yang bersifat spesifik, realistis, relevan dan berbatas waktu, berikut bentuk target kerja yang disarankan:

- a. Rapat penentuan target bulanan/trimester bersama tim dan atasan
- b. Pembagian tugas secara adil berdasarkan kapasitas masing-masing pegawai
- c. Monitoring berkala untuk mengevaluasi pencapaian target dan menyesuaikan jika terjadi *overload*
- d. Pemberian dukungan berupa pelatihan manajemen waktu, penyusunan skla prioritas dan pemanfaatan *tools* kerja
- e. Evaluasi kinerja individual setiap bulan untuk melihat apakah pegawai bisa mencapai targer tanpa tekanan berlebihan

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- [1] Dewi Lestari, S.Sos., M.M. 2023. *kinerja pegawai*. Bojong Emas: Widina Media Utama
- [2] Khaeruman, Marnisah, A., dkk. 2021. *Meningkatnya Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. Kota Serang-Banten: CV. AA. RIZKY.
- [3] Sugiyono. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D Alfabet*. Bandung
- [4] Sutrisno, I. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Cv. Pustaka Ilmu.

Jurnal

- [5] Addni Zahra Syaputri dkk (2023) Kerangka Berfikir Penelitian Kuantitatif. Jurnal Ilmu Pendidikan dan Pengajaran Vol. 2 No.1.
- [6] Annisa Nur Safitri (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemerdayaan, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 11 No.2.
- [7] Edy Krisyanto (2022) Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Bidang Angkutan Kota Tangerang Selatan. Jurnal Ilmiah Hospitality 1169 Vol. 11 No.2.
- [8] Elisa Elisa, Eko Sudarnoso (2024) Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pinang di Kota Tangerang. Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis Volume 1, Number 2, pp, 211-219.

- [9] Lukita Putri Yulia & Marsudi Lestariningsih (2023) Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Honda Victory Surabaya. *Jurnal Ilmiah dan Riset Manajemen* Vol. 12 No.2.
- [10] Mulyadi, R., Ridwan, R., & Nopita, V. (2021). Pengaruh lingkungan kerja sosial dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai di PT Industri Susu Alam Murni Bandung. *Strategic: Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*. Volume 21 No. 2.
- [11] Mutiara Cinta, Muger Apriliansyah (2024) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PaNegeri Sipil Pada Dinas Perhubungan Kota Depok. *Juornal of Research and Publication Innovation*. Vol.2 No 4.