



Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika (MKG) Wilayah II Tangerang Selatan

Nindia Oktavia Nurhidayah

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Indri Indirasari

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Alamat: Jalan Surya Kencana No 1 Pamulang Tangerang Selatan

nindiaoktvia12@gmail.com, dosen02358@unpam.ac.id

Abstrak. *This study is motivated by the decline in employee performance at the Center for Meteorology, Climatology, and Geophysics (MKG) Region II South Tangerang, which is presumed to be caused by inadequate work discipline and suboptimal physical work environment conditions. The purpose of this research is to analyze the partial and simultaneous influence of work discipline and physical work environment on employee performance. This research employs a quantitative approach using a survey method, with data collected through questionnaires distributed to 80 employees selected by purposive sampling. The data were analyzed using multiple linear regression with SPSS software. The results indicate that both work discipline (X1) and physical work environment (X2) have a positive and significant effect on employee performance (Y). Partially, work discipline shows a t-value of 2.538 > t-table 1.1665 with a significance level of 0.000 < 0.05, while the physical work environment shows a t-value of 11.425 > t-table 1.991 with a significance level of 0.000 < 0.05. Simultaneously, both independent variables significantly affect employee performance, with an F-value of 3.443 > F-table 2.723 and a significance level of 0.000 < 0.05. The coefficient of determination (R^2) is 0.25, indicating that 25% of the variance in employee performance is explained by work discipline and the physical work environment. This study recommends improving discipline through consistent supervision and enforcement of sanctions, as well as enhancing physical work facilities to support optimal employee performance*

Keywords: *Discipline; Physical Work Environment; Employee Performance.*

Abstrak Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan menurunnya kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika (MKG) Wilayah II Tangerang Selatan, yang diduga disebabkan oleh kurangnya kedisiplinan kerja serta kondisi lingkungan kerja fisik yang belum optimal. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei melalui penyebaran kuesioner kepada 80 pegawai yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Secara parsial, disiplin kerja memiliki nilai t-hitung 2,538 > t-tabel 1,1665 dan signifikansi 0,000 < 0,05, sedangkan lingkungan kerja fisik memiliki nilai t-hitung 11,425 > t-tabel 1,991 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Secara simultan, kedua variabel bebas tersebut juga menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan F-hitung 3,443 > F-tabel 2,723 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,25 mengindikasikan bahwa 25% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik. Penelitian ini merekomendasikan peningkatan kedisiplinan melalui pengawasan dan sanksi yang konsisten, serta perbaikan fasilitas kerja untuk menciptakan lingkungan yang lebih kondusif bagi peningkatan kinerja pegawai

Kata Kunci: *disiplin; lingkungan kerja fisik; kinerja pegawai*

PENDAHULUAN

Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (MKG) Wilayah II Tangerang Selatan sangat membutuhkan peran penting sumber daya manusia untuk operasional serta kesadaran terhadap peraturan yang ada pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, Dan Geofisika (MKG) Wilayah II Tangerang Selatan.

Pada saat penulis observasi pada lembaga tersebut, penulis menemukan permasalahan tentang kinerja pegawai. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai yang bekerja dengan baik adalah pegawai yang memiliki kinerja tinggi sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik pula. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para pegawai harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Tabel 1.1
Kriteria Kinerja Balai Besar MKG Wilayah II

Klasifikasi	Rentan Nilai
A = Baik Sekali	86 – 100
B = Baik	71 – 85
C = Cukup	61 – 70
D = Kurang Baik	55 – 60

Sumber: Data Diolah Oleh Penulis 2025

Pada tabel 1.1 diatas, penulis menggunakan rekapitulasi penilaian kinerja pegawai yang berlaku di lembaga tersebut untuk mengetahui kinerja pegawai pada penilaian kinerja berdasarkan hasil penilaian rata-rata pelaksanaan pekerjaan pegawai yang berjumlah 80 pegawai dapat dilihat pada hasil rekap kinerja pegawai tahun 2022- 2024 berikut tabel kinerja pegawai BBMKG Wilayah II

Tabel 1.2
Hasil Data Pencapaian Penilaian Kinerja Pegawai Pada Balai Besar MKG Wilayah II

No	Tahun	Semester	Standar Kinerja	Target Pencapaian	Kinerja Yang Dicapai	Predikat	Ket
1	2022	Semester I	75	100%	80	B	Baik
		Semester II	75	100%	85	B	Baik
2	2023	Semester I	75	100%	55	D	Kurang Baik
		Semester II	75	100%	60	D	Kurang Baik
3	2024	Semester I	75	100%	80	B	Baik
		Semester II	75	100%	85	B	Baik

Sumber: Diolah Oleh Penulis 2025

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas, data kinerja pegawai dari semester I senilai 80 dan semester II memiliki nilai 85 maka dapat terbilang pada tahun 2022 memiliki penilaian yang mencapai standar kinerja. Lalu pada tahun 2023 mengalami penurunan nilai kinerja dapat dicapai pada semester I senilai 55 dan semester II kembali mengalami kenaikan senilai 60 tetapi masih kurang

baik. Dan pada tahun 2024 adanya kenaikan kembali pada semester I senilai 80 dan semester II senilai 85 memiliki penilaian yang mencapai standar kinerja. Dapat disimpulkan dari hasil 3 tahun tersebut bisa dinilai pada tahun 2022 semester I dan semester II sudah mencapai nilai standar kinerja. Pada tahun 2023, pada semester I dan semester II kinerja mengalami penurunan. Dan pada tahun 2024 mengalami kenaikan kembali yang mencapai nilai standar kinerja pada semester I dan semester II

Tabel 1.3
Data Absensi Pegawai Balai Besar MKG Wilayah II

Tahun	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Pegawai	Keterangan Absensi Per Tahun		Jumlah	Persentase
			Izin	Tanpa Keterangan		
2022	250	80	30	20	50	20%
2023	249	80	25	18	43	17,2%
2024	260	80	15	17	32	12,3%

Sumber: Diolah oleh penulis 2025

Berdasarkan data Tabel 1.3 absensi pegawai pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan dapat dilihat dari tabel 1.3 diatas bahwa tidak semua pegawai mematuhi semua peraturan yang berlaku di perusahaan hal ini menyebabkan kedisiplinan menjadi tidak kondusif dan masih sedikitnya pegawai yang mampu disiplin dan tepat waktu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Masih banyak pegawai yang izin dan tanpa keterangan dalam kedisiplinan absensi walaupun sudah mengalami penurunan tetapi masih 12,3% (32 pegawai) kedisiplinan belum tercapai.

Tabel 1.4
Rekapitulasi Data Fasilitas Balai Besar MKG Wilayah II Tangerang Selatan

No	Fasilitas	Ketersediaan		Jumlah	Jumlah Kondisi	
		Ada	Tidak Ada		Layak	Tidak Layak
1	Laptop/Pc	✓		95	80	15
2	Meja Kerja	✓		110	100	10
3	AC	✓		40	35	5
4	Kursi	✓		110	100	10
5	Alat Tulis Kantor	✓		60	40	20
6	Printing Machine	✓		40	40	0
7	Jaringan Wi-fi	✓		2	2	0
8	Mesin Fotocopy	✓		1	1	0
9	Ventilasi	✓		✓	✓	0

Sumber: Diolah oleh penulis

Berdasarkan tabel 1.4, dapat dilihat bahwa sarana dan prasarana di dalam Balai Besar (MKG) Wilayah II Tangerang Selatan masih belum sepenuhnya memadai. Banyak fasilitas yang mengalami kerusakan, baik dari kerusakan ringan sampai kerusakan berat yang belum diganti dengan unit baru. Dapat dilihat dari tabel 1.4 diatas, dari seluruh jumlah laptop atau pc yaitu sebanyak 95 buah semua masih berfungsi dengan baik, dari jumlah 95 buah laptop atau pc terdapat 15 buah yang tidak berfungsi dengan baik dengan kondisi rusak ringan, dan dari jumlah meja kerja sebanyak 110 buah terdapat 10 buah yang tidak berfungsi dengan baik dengan kondisi rusak ringan atau rusak berat, dari jumlah 40 buah ac terdapat 5 buah yang tidak berfungsi dengan

baik dengan kondisi rusak ringan, dari jumlah 110 buah kursi kerja terdapat 10 buah yang tidak berfungsi dengan baik dengan kondisi rusak ringan, sebanyak 60 buah alat tulis kantor terdapat 20 buah yang tidak berfungsi dengan baik dengan kondisi rusak ringan, dari jumlah 40 buah printing machine semua masih berfungsi dengan baik, dari jumlah 2 buah wi-fi semua masih berfungsi dengan baik, dari jumlah 1 buah mesin fotocopy semua masih berfungsi dengan baik, adapun ventilasi atau sirkulasi udara semua masih berfungsi dengan baik, maka dari itu lingkungan kerja fisik fasilitasnya harus memadai dan layak, karena sangat berpengaruh dengan pencapaian kinerja pegawai

KAJIAN TEORI

Disiplin Kerja

Sinungan dalam jurnal (Wicara, 2022) disiplin kerja sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku di masyarakat untuk tujuan tertentu". Menurut Agustini dalam jurnal (Pramesthi & Sari, 2023) bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap peraturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi Kedisiplinan yang diterapkan dengan baik akan mencerminkan bahwa pegawai bekerja dengan penuh rasa bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diembannya. Kedisiplinan harus ditegakkan dan diterapkan dalam suatu organisasi

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Darmadi dalam jurnal (Alilah, 2023) "lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para pegawai sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain". Menurut (Effendy & Fitria, 2019: 50) "lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah".

Kinerja Pegawai

Menurut pendapat (Fatimah & Hadi, 2021) kinerja karyawan merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya selain itu kinerja merupakan suatu prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. "kinerja adalah pekerjaan ataupun nilai keberhasilan pekerjaan melaksanakan tugasnya yang dihitung pada jangka waktu yang ditentukan" (Esthi & Marwah, 2020). Menurut Sinambela (2017: 481) farhan dkk (2022: 150) "kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok pekerja di dalam perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan dan tidak menyalahi aturan".

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2021: 8) berpendapat "penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji

hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan di Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofika (MKG) Wilayah II Tangerang Selatan, peneliti mengambil metode penelitian metode kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivism* digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian analisis data bersifat kuantitatif statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono 2019: 7).

Metode ini sangat relevan digunakan karena dalam penelitian ini peneliti ingin mengamati tentang fenomena yang terjadi pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofika (MKG) Wilayah II Tangerang Selatan dengan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Independen Disiplin (X1)

Pernyataan X1	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,731	0,219	Valid
Pernyataan 2	0,598	0,219	Valid
Pernyataan 3	0,628	0,219	Valid
Pernyataan 4	0,699	0,219	Valid
Pernyataan 5	0,684	0,219	Valid
Pernyataan 6	0,561	0,219	Valid
Pernyataan 7	0,613	0,219	Valid
Pernyataan 8	0,621	0,219	Valid
Pernyataan 9	0,715	0,219	Valid
Pernyataan 10	0,569	0,219	Valid

Sumber:Hasil SPSS Versi 26, 2025

Berdasarkan tabel 4.11, dapat dilihat dari 10 butir pernyataan untuk variabel disiplin (X1) diperoleh nilai r hitung > rtabel. Disimpulkan bahwa butir pernyataan dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan semua item pernyataan memiliki nilai yang lebih besar dari nilai rtabel yaitu 0,219. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Variabel Independen Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Pernyataan X2	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,510	0,219	Valid
Pernyataan 2	0,470	0,219	Valid
Pernyataan 3	0,634	0,219	Valid
Pernyataan 4	0,488	0,219	Valid
Pernyataan 5	0,478	0,219	Valid
Pernyataan 6	0,616	0,219	Valid
Pernyataan 7	0,673	0,219	Valid
Pernyataan 8	0,600	0,219	Valid
Pernyataan 9	0,599	0,219	Valid
Pernyataan 10	0,585	0,219	Valid
Pernyataan 11	0,547	0,219	Valid
Pernyataan 12	0,554	0,219	Valid

Sumber: Hasil SPSS Versi 26, 2025

Berdasarkan tabel 4.12, dapat dilihat bahwa dari 12 butir pernyataan untuk variabel lingkungan kerja fisik (X2) diperoleh nilai r hitung > r tabel. Disimpulkan bahwa butir pertanyaan dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan semua item pertanyaan memiliki nilai yang lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,219. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.13
Hasil Uji Validitas Independen Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan Y	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,624	0,219	Valid
Pernyataan 2	0,614	0,219	Valid
Pernyataan 3	0,591	0,219	Valid
Pernyataan 4	0,595	0,219	Valid
Pernyataan 5	0,616	0,219	Valid
Pernyataan 6	0,586	0,219	Valid
Pernyataan 7	0,464	0,219	Valid
Pernyataan 8	0,641	0,219	Valid
Pernyataan 9	0,628	0,219	Valid
Pernyataan 10	0,610	0,219	Valid

Sumber: Hasil SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan tabel 4.13, dapat dilihat bahwa dari 10 butir pernyataan untuk variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Disimpulkan bahwa butir pertanyaan dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan semua item pertanyaan memiliki nilai yang lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu 0,219. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Uji Reliabilitas

Tabel 4.14
Hasil Pengujian Perhitungan Reliabilitas Variabel (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.841	10

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.14, diketahui bahwa variabel disiplin (X1) memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 ($0,841 > 0,60$). Dengan demikian seluruh item pernyataan dari variabel Disiplin (X1) bersifat konsisten atau reliabel dengan nilai $r_{hitung} > r_{alpha}$

Tabel 4.15
Hasil Pengujian Perhitungan Reliabilitas Variabel (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.801	12

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.15, diketahui bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X1) memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 ($0,801 > 0,60$). Dengan demikian seluruh item pernyataan dari variabel lingkungan kerja fisik (X1) bersifat konsisten atau reliabel dengan nilai $r_{hitung} > r_{alpha}$

Tabel 4.16
Hasil Pengujian Perhitungan Reliabilitas Variabel (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.799	10

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.16, diketahui bahwa variabel kinerja pegawai (Y) memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 ($0,799 > 0,60$). Dengan demikian seluruh item pernyataan dari variabel kinerja pegawai (X1) bersifat konsisten atau reliabel dengan nilai $r_{hitung} > r_{alpha}$

Uji Normalitas

Tabel 4.17
Hasil Uji Normalitas Dengan One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.94955880
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.065
	Negative	-.054
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.17, diperoleh nilai signifikan $0,200 > 0,05$. Dengan begitu maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah berdistribusi normal

Uji Multikolinieritas

Tabel 4.18
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	30.391	5.810		5.231	.000		
Disiplin	.236	.108	.251	2.181	.032	.901	1.110
Lingkungan Kerja Fisik	.069	.099	.080	.698	.487	.901	1.110

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26, 2025

Berdasarkan tabel 4.18 hasil pengujian multikolinearitas diperoleh nilai *tolerance* variabel Disiplin sebesar 0,901 dan kualitas disiplin sebesar 0,901 dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1 ($0,901 < 1$) dan nilai VIF Variabel Disiplin sebesar 1.110 serta Lingkungan Kerja Fisik sebesar

1,110 dimana nilai tersebut kurang dari 10 ($1,110 < 10$). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak ada gangguan multikolinearitas

Uji Autokolerasi

Tabel 4.20
Hasil Uji Autokorelasi Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.286 ^a	.082	.058	2.988	1.714
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26, 2025

Dari tabel 4.20, dapat diketahui bahwa nilai Durbin Watson sebesar 1,714 yang dimana nilai Durbin Watson berada diantara interval (1,550 - 2,460), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak ada autokorelasi

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.21
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	30.391	5.810		5.231
	Disiplin	.236	.108	.251	2.181
	Lingkungan Kerja Fisik	.069	.099	.080	.698
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26, 2025

Dari tabel 4.21, model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas, dapat dilihat bahwa setiap nilai signifikan lebih besar dari 0,05 atau $\text{sig} > 0,05$ sehingga model regresi layak dipakai

Uji Analisis Regresi Linier

Tabel 4.24
Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda Disiplin (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.702	5.738		5.002	.000
	Disiplin	.239	.104	.254	2.310	.024
	Lingkungan Kerja Fisik	.116	.097	.131	1.191	.237

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26, 2025

1. Nilai Konstanta sebesar 28.702 diartikan bahwa jika variabel disiplin (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) tidak dipertimbangkan, maka kinerja pegawai (Y) hanya akan bernilai sebesar 28.702
2. Nilai Disiplin (X1) sebesar 0,239 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja fisik (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,239 point
3. Nilai Lingkungan Kerja Fisik (X2) 0,116 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada lingkungan kerja fisik (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,498 point

Koefisien Korelasi

Tabel 4.28
Korelasi X1 , X2 Terhadap Y

Correlations				
		X1	X2	Y
Disiplin	Pearson Correlation	1	.315**	.276*
	Sig. (2-tailed)		.004	.013
	N	80	80	80
Lingkungan Kerja Fisik	Pearson Correlation	.315**	1	.159
	Sig. (2-tailed)	.004		.158
	N	80	80	80
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.276*	.159	1
	Sig. (2-tailed)	.013	.158	
	N	80	80	80

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan tabel 4.28 hasil pengujian diperoleh nilai pearson correlation sebesar 0,1 pada variabel Disiplin (X1), dan 0,276 pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) yang artinya mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.31
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Variabel Disiplin (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Variabel Kinerja pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.286 ^a	.082	.058	2.988
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26, 2025

Berdasarkan tabel 4.31 dari hasil penelitian secara simultan, maka R Square sebesar 0,82 artinya variabel Disiplin dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 82% terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan sisanya 18% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diketahui

Uji Hipotesis

Tabel 4.32
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	32.920	4.526		.000
	Disiplin	.260	.102	.276	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.32 bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin (X1) yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.538 > 1,991$). Dengan demikian maka H_{01} di tolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika (MKG) Wilayah II Tangerang Selatan

Tabel 4.33
Hasil Uji t Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.279	4.993		7.466	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	.137	.096	.159	11.425	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26, 2025

Berdasarkan tabel. 4.33 pada hasil pengujian bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja fisik (X2) yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11.425 > 1,991$). Dengan demikian maka H_{02} di tolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika (MKG) Wilayah II Tangerang Selatan.

Tabel 4.34
Hasil Uji F Variabel Disiplin (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2)
Terhadap Kinerja pegawai (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	61.458	2	30.729	3.443	.000
	Residual	687.292	77	8.926		
	Total	748.750	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 26, 2025

Berdasarkan pada tabel 4.34 di peroleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($3.443 > 2,723$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< Sig.$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya Disiplin (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) berpengaruh signifikansi terhadap kinerja pegawai (Y).

KESIMPULAN

Pada umumnya banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Namun setiap perusahaan memiliki perbedaan faktor dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Seperti halnya pada hasil penelitian ini, berdasarkan pembahasan dan analisis data yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan:

1. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika (MKG) Wilayah II Tangerang Selatan, hal ini karena nilai thitung sebesar $2.538 > 1,991$ nilai ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya variabel Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika (MKG) Wilayah II Tangerang Selatan
2. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika (MKG) Wilayah II Tangerang Selatan, hal ini karena nilai thitung sebesar $11.425 > 1,991$ nilai ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya variabel Disiplin tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika (MKG) Wilayah II Tangerang Selatan
3. Disiplin dan Lingkungan Kerja Fisik secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika (MKG) Wilayah II Tangerang Selatan. Maka dari hasil regresi $Y = 28.702 + 0,239 X_1 + 0,498 X_2$. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa Disiplin dan Lingkungan Kerja Fisik memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 28% sedangkan 18% dipengaruhi oleh variabel lain. Berdasarkan hasil perhitungan uji F diketahui nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel yaitu ($3.443 > 2,723$), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya variabel Disiplin dan Lingkungan Kerja Fisik secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika (MKG) Wilayah II Tangerang Selatan

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, R. A. (2020). *Pengantar manajemen*. Ae Publishing.
- AFANDI, M. F. (2024). *Pengantar ilmu manajemen (Teori konvensional & modernisasi)*. Media Pustaka Indo.
- Ghozali. (2019). *Aplikasi analisis program IBM SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A. P. (n.d.). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Samsudin, A., Brian, J. B., Amanda, R., Putri, V. E., & Dec'caprio, Y. (2024). *Konsep, fungsi, dan aplikasi manajemen sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi*. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan.
- Santoso, S. (2019). *Menguasai statistik dengan SPSS 24*. PT Elexmedia Komputindo.
- Siswanto, B. (2021). *Pengantar manajemen*. Bumi Aksara.
- Suharsimi, A. (2019). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya organisasi*. Prenada Media.
- Umi Narimawati. (2021). *Metode penelitian dalam implementasi ragam analisis: Untuk penulisan skripsi, tesis, dan disertasi*. Penerbit Andi.
- Wibowo. (2020). *Manajemen kinerja* (Edisi ke-4). Rajawali Pers.

Jurnal

- Al Kafi, A., & Sudarso, A. P. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Elok Peraga Tangerang Selatan. *WANARGI: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 1(2), 149–163.

- Alilah, N. (2023). Hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bogor. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan*.
- Anjani, B. D., Fatimah, F., & Utami, D. (2024). Pengaruh prestasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kirana Permata Muara Enim. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 1–9.
- Ardiansyah, A., & Purbawati, D. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 9(2), 141–149.
- Azizah, S., & Ilham, N. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bisma Narendra di Cibitung Kabupaten Bekasi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 2(8), 649–662.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus PT. Modernland Realty, Tbk). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 2(2), 49–61.
- Eka, P. D. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada salah satu perusahaan vendor alat telekomunikasi. Bandung). *Jurnal Computech & Bisnis*, 16, 20–27.
- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020). Kinerja karyawan: Motivasi dan disiplin kerja pada PT Asahi Indonesia. *Forum Ekonomi: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 22(1), 130–137.
- Fatimah, S., & Hadi, S. (2021). Analisa dampak lingkungan kerja fisik dan non fisik pada kinerja karyawan PT. La Nina Niaga Nasional. *Improvement: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 25–32.
- Febriyanto, E., & Prasetyani, D. (2024). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. SIGAP Dasa Perkasa di Jakarta Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 956–968.
- Firman. (2023). Pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar.
- Habiburrahman, H., & Zhavira, F. (2021). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Universitas Bandar Lampung*, 11(2), 470967.
- Ilham, M. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 507–513.
- Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). Kiat-kiat merangsang kinerja karyawan bagian produksi.
- Krisyanto, E. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan bidang angkutan Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 11(2), 1169–1178.
- Oktapiani, P., & Indirasari, I. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Candi Malindo Bangkit Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(10), 157-167.
- Pramaswara, A. S., & Priatna, I. A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Planetmas Adidaya Boga. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(3), 339.
- Pramesthi, R. A., & Sari, R. K. (2023). Kualitas kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja sebagai faktor pendukung peningkatan kinerja karyawan. *Growth*, 21(1), 120–126.

- Pramularso, E. Y. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan. *Jurnal Khatulistiwa Informatika*, 1(2), 171–178.
- Pratama, A. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wisata Angkasa Permai. *Jurnal Semarak*, 3(2), 1–11.
- Putra, A., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 8(1), 19–27.
- Rachmadanti, F. S. (2021). Tinjauan penilaian kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat.
- Riadi, A. R., & Yanuarti, M. (2024). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja kerja karyawan CV. Modern Optik Cirebon. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 363–372.
- Sari, A. R., & Sandi, M. K. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Monica Hijau Lestari Tangerang Selatan. *Jurnal ASIK: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen & Kependidikan*, 1(3), 102–114.
- Savitri, S. I. (2024). Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Pagedangan Kabupaten Tangerang. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 250–259.
- Septiningrum, L. D. (2021). Manajemen strategi untuk meningkatkan penjualan food and beverage di era pandemi COVID-19. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(1).
- SITOMPUL, R. S. (2024). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Universitas Quality.
- Violin, V., Basalamah, I., Awaluddin, A., Sardi, S., & Sumarni, S. (2022). Pengaruh kualitas pelayanan dan kinerja karyawan terhadap kepuasan pelanggan Kantor Cabang Lion Air di Jakarta. *Economics and Digital Business Review*, 3(1), 72–84.
- Wicara, D. G. (2022). Pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan PT. Timur Jaya Pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 13(4), 405–416