



## Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Pasar Kemis Kabupaten Tangerang

<sup>1</sup>Putri Amaliah Nurul Fathonah

Universitas Pamulang Tangerang Selatan

<sup>2</sup>Suwanto

Universitas Pamulang Tangerang Selatan

Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15417

<sup>1</sup>[putriamaliah.n.f@gmail.com](mailto:putriamaliah.n.f@gmail.com) , <sup>2</sup>[dosen01813@unpam.ac.id](mailto:dosen01813@unpam.ac.id)

**Abstrak** - Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Pasar Kemis. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 40 orang responden. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan regresinya yaitu  $Y = 21,742 + 0,410X_1$ , nilai korelasi sebesar 0,598 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,357 atau 35,7% pengaruh yang diberikan variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} 4,595 > t_{tabel} 1,686$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan persamaan  $Y = 19,961 + 0,465X_2$ . Nilai koefisien korelasi didapatkan sebesar 0,683 atau sebesar 68,3% pengaruh yang diberikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji  $t$  didapatkan nilai  $t_{hitung} 5,766 > t_{tabel} 1,686$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Secara simultan, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan persamaan  $Y = 4,789 + 0,421X_1 + 0,474X_2$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,918, artinya hubungan sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,843 atau sebesar 84,3%, sedangkan sisanya sebesar 15,7% di sebabkan oleh variabel lain. Uji  $F$  diperoleh nilai  $F_{hitung} 99,059 > F_{tabel} 3,259$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$ , artinya secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Pasar Kemis.

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

**Abstract** - The purpose of this study is to determine the effect of physical work environment and work discipline on the performance of employees at the Pasar Kemis District Office. This research uses a quantitative method. The sampling technique employed is saturated sampling with a total of 40 respondents. The data analysis used in this study is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that the physical work environment has a significant effect on employee performance. The regression equation is  $Y = 21.742 + 0.410X_1$ , with a correlation value of 0.598, meaning that the two variables have a moderate relationship. The coefficient of determination is 0.357 or 35.7%, which means that the physical work environment contributes 35.7% to employee performance. The hypothesis test shows a  $t$ -value of 4.595  $> t$ -table of 1.686. Thus,  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted. Work discipline also affects employee performance, with the regression equation  $Y = 19.961 + 0.465X_2$ . The correlation coefficient is 0.683 or 68.3%, indicating the contribution of work discipline to employee performance. Based on the  $t$ -test results, the  $t$ -value is 5.766  $> t$ -table 1.686 with a significance value of  $0.000 < 0.05$ , so  $H_0$  is rejected and  $H_2$  is accepted. Simultaneously, the physical work environment and work discipline influence employee performance, with the regression equation  $Y = 4.789 + 0.421X_1 + 0.474X_2$ . The correlation coefficient is 0.918, indicating a very strong relationship. The coefficient of determination is 0.843 or 84.3%, while the remaining 15.7% is influenced by other variables. The  $F$ -test shows an  $F$ -value of 99.059  $> F$ -table 3.259 with a significance level of  $0.000 < 0.05$ . Thus,  $H_0$  is rejected and  $H_3$  is accepted, meaning that simultaneously there is a significant effect of the physical work environment and work discipline on employee performance at the Pasar Kemis District Office.

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

## **PENDAHULUAN**

Kantor kecamatan mempunyai tugas melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah di kecamatan. Pada pelaksanaannya, tugas kantor kecamatan dikepalai oleh seorang camat, dibantu oleh sekretaris, beberapa subbagian, dan beberapa seksi dengan tugas dan fungsi masing-masing. Kantor kecamatan beserta tugas dan fungsinya sangat penting untuk selalu bisa melayani segala keperluan masyarakat umum. Perbaikan pelayanan dan kinerja kantor kecamatan harus selalu diperhatikan. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada kantor kecamatan menjadi salah satu faktor yang berpengaruh.

Sumber daya manusia adalah suatu hal yang tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2017), sumber daya manusia memiliki arti keahlian terpadu yang berasal dari daya pikir serta daya fisik yang dimiliki oleh setiap orang. Menurut William R. Tracey, sumber daya manusia adalah orang-orang yang menjadi staf dan mengoperasikan sebuah organisasi atau perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Kualitas sumber daya manusia yang terampil akan membantu perusahaan maupun instansi dalam menjalankan inovasi dan kreativitas, teknologi, dan ilmu pengetahuan yang telah dikembangkan. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan asset yang harus ditingkatkan kualitasnya secara signifikan sehingga mencapai efisiensi kinerja yang optimal.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas. Lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja yang baik dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja.

**Tabel 1 Data Kinerja Pegawai 2022-2024**

No	Indikator	Total Karyawan	Target %	2022		2023		2024	
				Karyawan	%	Karyawan	%	Karyawan	%
1.	Kualitas	40	100	34	85	38	95	27	67,5
2.	Kuantitas	40	100	32	80	31	77,5	35	87,5
3.	Ketepatan Waktu	40	100	33	82,5	35	87,5	37	92,5
4.	Efektivitas	40	100	37	92,5	30	75	38	95
5.	Kemandirian	40	100	33	82,5	32	80	33	82,5
<b>Rata Rata</b>					84,5		83		85

*Sumber: Data Kinerja Pegawai Kecamatan Pasar Kemis*

Ket: < 50% = Sangat buruk, 51-60% = Buruk, 61-70% = Kurang Baik, 71-80% = Baik, 81-100% = Sangat Baik.

Berdasarkan tabel diatas kinerja tahun 2022 menunjukkan nilai rata rata sebesar 84,5% yang menunjukkan nilai yang sangat baik, kan tetapi pada tahun 2023 persentasenya menurun menjadi 83% yang artinya terjadi penurunan kinerja karyawan pada tahun 2023. Kemudian meningkat kembali pada tahun 2024 dengan rata rata 85%. Flukuasi ini menunjukkan terjadi ketidakstabilan kinerja pegawai yang harus dianalisis penyebabnya agar dapat diberikan solusi.

Hal ini sejalan dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan pegawai di kantor Kecamatan Pasar Kemis yang menjelaskan bahwa kualitas kerja menurun karena adanya budaya organisasi yang kurang baik seperti datang terlambat yang menjadi kebiasaan serta kondisi lingkungan fisik di Kecamatan Pasar Kemis yang belum optimal dalam mendukung kelancaran pekerjaan pegawai seperti komputer yang bermasalah, printer macet dan sejenisnya. Sehingga perlu untuk diperhatikan kembali baik dari segi lingkungan kerja fisik maupun budaya organisasinya.

**Tabel 1 Data Lingkungan Kerja Fisik Kantor Kecamatan Pasar Kemis 2022-2024**

No.	Deskripsi Kondisi Lingkungan Kerja Fisik	Kerusakan		
		2022	2023	2024
1.	Ruangan kerja sempit dan tata letak tidak ergonomis	12	10	9
2.	Pencahayaan ruangan kurang memadai	9	7	6
3.	Sirkulasi udara/AC tidak berfungsi optimal	8	6	5
4.	Tingkat kebisingan yang mengganggu kenyamanan	5	4	3
5.	Kerusakan pada peralatan fisik (meja, kursi, lemari arsip)	7	5	4
6.	Kebersihan ruangan kurang terjaga (debu, lantai kotor)	6	4	3
<b>Total</b>		<b>47</b>	<b>36</b>	<b>30</b>

*Sumber: Pemerintah Kecamatan Pasar Kemis*

Berdasarkan tabel diatas tersebut diketahui bahwa secara umum kondisi lingkungan kerja fisik di kantor Kecamatan Pasar Kemis belum sepenuhnya sesuai dengan kondisi ideal. Berdasarkan data kerusakan dan gangguan lingkungan fisik selama tiga tahun terakhir (2022–2024), terlihat bahwa meskipun terdapat penurunan jumlah keluhan setiap tahun, berbagai permasalahan fundamental masih terjadi dan berdampak langsung pada kenyamanan serta produktivitas pegawai. Pada tahun 2022 tercatat 47 keluhan, kemudian menurun menjadi 36 keluhan pada tahun 2023, dan 30 keluhan pada tahun 2024. Penurunan ini menunjukkan adanya perbaikan, namun belum cukup untuk menghilangkan kendala utama yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik. Permasalahan terbesar adalah ruangan kerja yang sempit dan tata letak yang tidak ergonomis, di mana sebanyak 12 kasus dilaporkan pada 2022, dan meskipun turun menjadi 9 kasus pada 2024, kondisi ini masih menghambat kelancaran mobilitas dan efisiensi pegawai dalam menjalankan tugas pelayanan publik.

**Tabel 2 Data Disiplin Kerja Pegawai Kecamatan Pasar Kemis Tahun 2022-2025**

No.	Deskripsi Pelanggaran	Jumlah Pelanggaran		
		2022	2023	2024
1.	Datang terlambat tanpa keterangan	15	9	10
2.	Pulang lebih awal tanpa izin	7	5	4
3.	Tidak masuk kerja tanpa keterangan	4	3	2
4.	Berpakaian tidak sesuai ketentuan	3	2	1
5.	Mengabaikan tanggung jawab atau perintah atasan terkait tugas dinas	6	3	4
6.	Menggunakan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi	6	4	3
<b>Total</b>		<b>41</b>	<b>26</b>	<b>24</b>

*Sumber: Pegawai Kecamatan Pasar Kemis*

Berdasarkan data pada tabel diatas tentang data disiplin kerja pegawai Kecamatan Pasar Kemis, maka dapat diketahui bahwa setiap tahunnya terjadi penurunan jumlah pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai Kecamatan Pasar Kemis. Hal ini berarti semakin lama kesadaran terkait dengan disiplin kerja pegawai sudah mulai baik yang ditandai dengan menurunnya jumlah pelanggaran mulai dari tahun 2022 yaitu ada 41 pelanggaran, pada tahun 2023 ada 26 pelanggaran, dan pada tahun 2024 menurun kembali menjadi 24 pelanggaran. Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa pelanggaran tertinggi adalah pada jenis pelanggaran terlambat datang yang cukup konsisten dengan jumlah pelanggaran tinggi setiap tahunnya. Keterlambatan ini menyebabkan menurunnya produktivitas kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya

sehingga akan berdampak pada kinerja pegawai. Berdasarkan tabel tersebut maka dapat diketahui bahwa perlu adanya pembinaan untuk meningkatkan kesadaran disiplin kerja bagi para pegawai agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Disiplin kerja yang dilakukan secara optimal akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan sehingga seluruh pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan bermanfaat bagi masyarakat sekitar.

## **KAJIAN TEORI**

### **Kinerja Pegawai**

Menurut Badaruddin & Hanna (2025) kinerja pegawai adalah hasil kerja yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan untuk menjalankan amanat dari masyarakat dan mempertanggungjawabkan pekerjaannya kepada masyarakat.

Menurut Suwinda & Wati (2021), kinerja pegawai merupakan suatu ukuran yang mencakup efektivitas dalam mencapai tujuan dan efisiensi yang merupakan rasio keluaran efektif terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Menurut Rumawas (2021), kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi sesuai dengan aturan yang berlaku.

### **Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Munardi (2021) 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.

Sedangkan menurut Apriliyani & Natal (2023) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan- pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik (Azwina, 2024). Menurut Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ketaatan ini dapat diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku, maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut.

Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya (Apriliyani & Indra, 2023). Menurut Fahmi (2017) Kedisiplinan adalah tingkatan kepatuhan dan ketaatan kepada kepada aturan yang berlaku serta serta bersedia menerima sangsi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut (Amalia & dkk, 2021).

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menekankan pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika (Sugiyono, 2019). Metode ini akan mencari tentang hubungan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan kantor Kecamatan Pasar Kemis.

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan September 2024 sampai bulan September 2025 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang dan Kantor Kecamatan Pasar Kemis. Berikut merupakan jadwal penelitian dari bulan September 2024 sampai bulan September 2025.

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan antara lain:

1. Variabel terikat (*dependent variable*), yaitu suatu variabel yang memiliki ketergantungan antara variabel yang satu dengan yang lain, sedangkan dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja pegawai (Y).

2. Variabel bebas (*independent variable*), yaitu variabel yang tidak mempunyai ketergantungan. Dalam penelitian ini yang termasuk kedalam variabel bebas adalah lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

**Tabel 4 Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

			Unstandardized Residual
N			40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.86512759
Most Extreme Differences	Absolute		.117
	Positive		.051
	Negative		-.117
Test Statistic			.117
Asymp. Sig. (2-tailed)			.180 <sup>c</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.594 <sup>d</sup>
	95% Confidence Interval	Lower Bound	.584
		Upper Bound	.604

a. Test distribution is Normal.

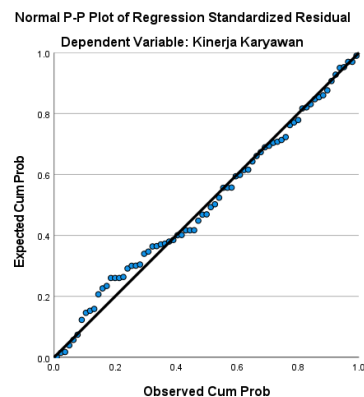
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 1314643744.

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan pada Tabel diatas maka dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar  $0,180 > 0,05$  maka dapat dinyatakan bahwa data dari populasi berdistribusi secara normal dan dapat dilakukan ke tahap analisis selanjutnya. Secara visual gambar grafik normal *probability plot* dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 1 Uji Normalitas P-P Plot

(Sumber: Data diolah dengan SPSS 26, 2025)

Berdasarkan *Probability Plot* terlihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal dan berada di sekitar garis tersebut, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 5 Hasil Uji Multikolinieritas**

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.793	2.285		2.097	.043		
	X1	.421	.045	.613	9.403	.000	.999	1.001
	X2	.474	.044	.697	10.684	.000	.999	1.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2025)

*Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai  
Kecamatan Pasar Kemis Kabupaten Tangerang*

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari hasil perhitungan nilai *tolerance* antar variabel variabel diketahui memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Hasil tersebut menunjukan bahwa tidak ada korelasi antar variabel pada penelitian ini. Sehingga pada model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 6 Hasil Uji Heteroskedasitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.931E-15	2.285		.000	1.000
	X1	.000	.045	.000	.000	1.000
	X2	.000	.044	.000	.000	1.000

a. Dependent Variable: Unstandardized Residual

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel diatas tersebut nampak bahwa semua variabel bebas menunjukkan hasil yang tidak signifikan, karena nilai signifikan variabel lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja lebih dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas dalam varian kesalahan.

**Tabel 7 Hasil Uji Autokorelasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.918 <sup>a</sup>	.843	.834	2.942	1.693

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel diatas, pengujian autokorelasi dengan menggunakan DW dapat dilihat bahwa nilai DW sebesar 1,693 masuk dalam interval 1,55 – 2,46 sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam variabel penelitian ini tidak terdapat autokorelasi.

**Tabel 8 Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.793	2.285		2.097	.043
	X1	.421	.045	.613	9.403	.000
	X2	.474	.044	.697	10.684	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2025)

- Konstanta sebesar 4,789 artinya jika variabel lingkungan kerja fisik dan variabel disiplin kerja, bernilai nol atau tidak meningkat maka kinerja pegawai akan tetap bernilai sebesar 4,789.
- Koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik (X<sub>1</sub>) sebesar 0,421, menyatakan bahwa jika variabel lingkungan kerja fisik bertambah 1 poin, sementara variabel independen lainnya

(disiplin kerja) bersifat tetap, maka variabel kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,421.

- c. Koefisien regresi variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,474, menyatakan bahwa jika variabel disiplin kerja bertambah 1 poin, sementara variabel independen lainnya (lingkungan kerja fisik) bersifat tetap, maka variabel Kinerja Karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,474.

**Tabel 9 Koefisien Korelasi ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ) Terhadap (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.918 <sup>a</sup>	.843	.834	2.942	1.693

a. Predictors: (Constant),  $X_2$ ,  $X_1$

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,918, masuk pada interval 0,80 – 1,000 dengan tingkat hubungan sangat kuat. Artinya tingkat hubungan variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

**Tabel 10 Koefisien Determinasi ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ) Terhadap (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918 <sup>a</sup>	.843	.834	2.942

a. Predictors: (Constant),  $X_2$ ,  $X_1$

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,843 yang artinya variabel lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja secara simultan memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 84,3%, sedangkan sisanya sebesar 15,7% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 11 Uji t Parsial ( $X_1$ ) Terhadap (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	21.742	3.281		6.628	.000
	X1	.410	.089	.598	4.595	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil olahan data SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan tabel diatas tersebut dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  4,595 >  $t_{tabel}$  1,686 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Pasar Kemis.

**Tabel 12 Uji t Parsial ( $X_2$ ) Terhadap (Y)**

*Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai  
Kecamatan Pasar Kemis Kabupaten Tangerang*

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.961	2.941		6.788	.000
	X2	.465	.081	.683	5.766	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil olahan data SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan tabel diatas tersebut dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} 5,766 > t_{tabel} 1,686$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Pasar Kemis.

**Tabel 13 Uji F hitung**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1714.251	2	857.125	99.059	.000 <sup>b</sup>
	Residual	320.149	37	8.653		
	Total	2034.400	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai  $F_{hitung} 99,059 > F_{tabel} 3,259$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Pasar Kemis.

#### **Pembahasan Hasil Penelitian**

##### **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian statistik diperoleh hasil persamaan regresi linier sederhana  $Y = 21,742 + 0,410X_1$ . Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai (a) atau konstanta 21,742 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat lingkungan kerja Fisik ( $X_1$ ) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja pegawai (Y) akan tetap bernilai 21,742. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,410 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan lingkungan kerja fisik sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,410 satuan. Nilai koefisien determinasi *RSquare* sebesar 0,357 yang artinya variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 35,7%, sedangkan sisanya sebesar 64,3% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai  $t_{hitung} 4,595 > t_{tabel} 1,686$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Pasar Kemis.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Simanjuntak & Rahman, (2024) yang menunjukan hasil bahwa “lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai”. Penelitian Maisarah & Sumarni, (2021) juga menyatakan bahwa “lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai”. Penelitian Krisyanto, (2022) menyatakan bahwa “lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai”.

##### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian statistik diperoleh hasil persamaan regresi linier sederhana  $Y = 19,961 + 0,465X_2$ .

Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai (a) atau konstanta sebesar 19,961 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat disiplin kerja ( $X_2$ ) bernilai nol atau tidak



meningkat, maka kinerja pegawai (Y) akan tetap bernilai 19,961. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,465 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan disiplin kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,465 satuan. Nilai koefisien determinasi *RSquare* sebesar 0,467 yang artinya disiplin kerja ( $X_2$ ) memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 46,7%, sedangkan sisanya sebesar 53,3% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.  $t_{hitung} 5,766 > t_{tabel} 1,686$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Pasar Kemis.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putri Ayu Noerholizah dan Suwanto (2025) yang mendapatkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Apriliani dan Indra (2023) yang menunjukkan hasil bahwa dan “disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai”. Penelitian Basirun, dkk, (2022) juga menyatakan bahwa “disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai”. Penelitian Nurfazria dan Anismadiyah, (2024) menyatakan bahwa “disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai”.

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Pasar Kemis**

Berdasarkan hasil pengujian statistik diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda  $Y = 4,789 + 0,421X_1 + 0,474X_2$ . Konstanta sebesar 4,789 artinya jika variabel lingkungan kerja fisik dan variabel disiplin kerja, bernilai nol atau tidak meningkat maka kinerja pegawai akan tetap bernilai sebesar 4,789. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) sebesar 0,421, menyatakan bahwa jika variabel lingkungan kerja fisik bertambah 1 poin, sementara variabel independen lainnya (disiplin kerja) bersifat tetap, maka variabel kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,421. Koefisien regresi variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,474, menyatakan bahwa jika variabel disiplin kerja bertambah 1 poin, sementara variabel independen lainnya (lingkungan kerja fisik) bersifat tetap, maka variabel Kinerja Karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,474. Nilai koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,843 yang artinya variabel lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja secara simultan memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 84,3%, sedangkan sisanya sebesar 15,7% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai  $F_{hitung} 99,059 > F_{tabel} 3,259$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Pasar Kemis.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lusitawati, dkk (2023) yang mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Rastana dkk, (2023) yang menunjukkan hasil bahwa “secara simultan lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai”. Penelitian Pramswara & Priatna, (2021) juga menyatakan bahwa “secara simultan lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai”.

Penelitian Nurfazria & Anismadiyah, (2024) menyatakan bahwa “secara simultan lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai”.

#### **PENUTUP**

1. Lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi  $Y = 21,742 + 0,410X_1$ . Koefisien determinasi sebesar sebesar 0,357 yang artinya variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 35,7%, sedangkan sisanya sebesar 64,3% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini dibuktikan dengan uji t diperoleh nilai  $t_{hitung} 4,595 > t_{tabel} 1,686$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$ .

2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan oleh persamaan regresi linear sederhana  $Y = 19,961 + 0,465X_2$ . Koefisien determinasi sebesar 0,467 yang artinya disiplin kerja ( $X_2$ ) memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 46,7%. Hal ini dibuktikan dengan uji  $t$  diperoleh nilai  $t_{hitung} 5,766 > t_{tabel} 1,686$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
3. Hasil lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan oleh persamaan regresi linear berganda  $Y = 4,789 + 0,421X_1 + 0,474X_2$ . Koefisien determinasi sebesar 0,843 yang artinya variabel lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja secara simultan memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 84,3%. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis uji  $F$  diperoleh nilai Nilai  $F_{hitung} 99,059 > F_{tabel} 3,259$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Badaruddin, & Hanna. (2025). *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Selamba Empat.
- Fahmi, I. (2017). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hadi, P., & Supriadi, Y. N. (2025). *Buku Ajar Manajemen Kinerja Dan Kompensasi*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Hartini. (2023). *Kinerja Karyawan*. Jakarta: Pt. Media Pustaka.
- Huda, K. (2024). Studi Literatur Penerapan Konsep Dan Peran Manajemen Pada Organisasi. *Jayapangus Press. Volume 4 Nomor 2*.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt Bumi Aksara.
- Kim, Y., & Park, S. (2021). *Performance Management And Evaluation*. Seoul: Seoul National University.
- Lian, B. (2022). *Kepemimpinan & Kualitas Kinerja Pegawai*. Jakarta: Welib Publishing.
- Mangkunegara, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya.
- Nurdin, M. A. (2023). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Makassar: Mitra Ilmu.
- Purwanto, S., & Dkk. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sumatera Barat: Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Rumawas, W. (2021). *Manajemen Kinerja*. Manado: Unsrat Press.
- Silaen, N. R. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Perspektif, Pengembangan, Dan Perencanaan)*. Bandung: Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung.
- Silaen, N. R., & Syamsuriansyah. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Dan R & D*. Jakarta: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2016). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: Pt Refika Aditama.
- Supriadi. (2021). *Sistem Manajemen Kinerja Asn: Pedoman Praktis Tentang Sistem Manajemen Kinerja Asn*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Suwindia, I. G., & Wati, N. N. (2021). *Kinerja Pegawai*. Bali: Mpu Kuturan Press
- Syarweny, N. (2024). *Manajemen Kinerja*. Jambi: Pt. Sonpedia Publishing Indonesia.