



Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Disdukcapil Kota Tangerang Selatan

Muhammad Tegar Satria

tegarsatria0910@gmail.com

Universitas Pamulang

R.A Kadarmanda

dosen01945@unpam.ac.id

Universitas Pamulang

Korespondensi penulis: tegarsatria0910@gmail.com

Abstrak. *The purpose of this study is to determine the effect of Education Level and Physical Work Environment on Employee Performance at the Department of Population and Civil Registration (DISDUKCAPIL) of South Tangerang City, both partially and simultaneously. The research method used is a quantitative method with an associative research type. The results of the t-test show that the Education Level has a significant effect on Employee Performance, with a significance value of $0.001 < 0.05$ and a t-value of $7.904 > t$ -table of 1.987. Meanwhile, the Physical Work Environment has no significant effect on Employee Performance, with a significance value of $0.398 > 0.05$ and a t-value of $|0.849| < t$ -table of 1.987. The results of the F-test indicate that Education Level and Physical Work Environment simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance, with a significance value of $0.001 < 0.05$ and an F-value of $61.363 > F$ -table of 3.10. The results of the Coefficient of Determination (Adjusted R-Square) test show a value of 0.576 or 57.6%, which means that simultaneously the influence of Education Level and Physical Work Environment on Employee Performance contributes 57.6%, while the remaining 42.4% is influenced by other variables outside this research model.*

Keywords: *Level of Education, Physical Work Environment, Employee Performance*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Tingkat Pendidikan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai pada DISDUKCAPIL Kota Tangerang Selatan Baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah Metode Kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Hasil penelitian Uji T Tingkat Pendidikan berpengaruh signifikan Kinerja Pegawai dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan nilai *thitung* $7,904 < ttabel$ 1,987. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikansi $0,398 > 0,05$ dan nilai *thitung* $|0,849| < ttabel$ 1,987. Uji F Tingkat Pendidikan dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan nilai *Fhitung* $61,363 > Ftabel$ 3,10. Hasil uji Koefisien Determinasi menunjukkan Adjusted RSquare sebesar 0,576 atau 57,6% yang berarti secara simultan pengaruh Tingkat Pendidikan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja memiliki kontribusi sebesar 57,6% sedangkan 42,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari model penelitian ini.

Kata Kunci: *Tingkat Pendidikan, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan atau instansi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia sebagai penggerak utama dalam mencapai tujuan organisasi. Pegawai memegang peran penting karena tanpa kontribusinya, aktivitas organisasi tidak akan berjalan secara optimal meskipun sarana dan prasarana telah tersedia. Hal ini menjadi relevan pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Tangerang Selatan yang berperan langsung dalam pelayanan administrasi kependudukan kepada masyarakat, sehingga kinerja Pegawai sangat memengaruhi kualitas layanan dan kepercayaan publik. Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai karena membentuk kemampuan dalam memahami prosedur, kebijakan, serta penggunaan

teknologi dan sistem informasi, yang pada akhirnya mendukung penyelesaian tugas administratif secara efektif. Selain itu, lingkungan kerja fisik seperti pencahayaan, suhu ruangan, tata letak, ventilasi, dan kebersihan juga berperan penting dalam menciptakan kenyamanan kerja, meningkatkan fokus, serta mengurangi kelelahan dan stres Pegawai. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh tingkat pendidikan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja Pegawai penting dilakukan sebagai dasar bagi Disdukcapil Kota Tangerang Selatan dalam merancang strategi peningkatan kompetensi Pegawai dan perbaikan lingkungan kerja guna mewujudkan pelayanan publik yang optimal.

Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian target kerja yang mencerminkan kualitas, kuantitas, serta efisiensi dalam menyelesaikan tugas, yang dipengaruhi oleh faktor seperti motivasi, keterampilan, lingkungan kerja, dan sistem manajemen. Berdasarkan hasil prasarvei terhadap 20 responden di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang Selatan, kinerja pegawai menunjukkan hasil yang bervariasi pada tiap indikator. Indikator tanggung jawab menunjukkan capaian yang cukup baik, dengan 75% responden menyatakan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggung jawab dan waktu yang ditetapkan. Namun, masih ditemukan kelemahan pada aspek inisiatif dan kerja sama, di mana masing-masing sebesar 65% dan 60% responden menyatakan tidak setuju bahwa mereka mampu bekerja secara proaktif tanpa menunggu perintah atasan serta menjalin hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun pegawai memiliki tingkat tanggung jawab yang tinggi, peningkatan pada sikap inisiatif dan kerja sama tim masih diperlukan guna mendorong kinerja pegawai secara lebih optimal.

Berdasarkan hasil prasarvei tingkat pendidikan pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang Selatan pada Tabel 1.2, diperoleh gambaran bahwa masih terdapat permasalahan terkait kesesuaian pendidikan dengan pekerjaan yang dijalani. Sebanyak 60% responden menyatakan bahwa latar belakang pendidikan mereka tidak sesuai dengan bidang pekerjaan saat ini, yang berpotensi memengaruhi efektivitas kerja, motivasi, serta kepuasan pegawai. Meskipun demikian, pada aspek wawasan, mayoritas responden menunjukkan pandangan positif, di mana 65% dan 55% responden menyatakan setuju bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan, semakin luas wawasan yang dapat diterapkan dalam pelaksanaan tugas. Sementara itu, pada indikator pengetahuan yang berkaitan dengan pendidikan berkelanjutan, sebagian besar responden justru menunjukkan persepsi negatif, dengan 60% hingga 70% menyatakan tidak setuju bahwa pendidikan berkelanjutan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun pegawai menyadari pentingnya pendidikan formal dalam memperluas wawasan, pemahaman dan dukungan terhadap pendidikan berkelanjutan masih rendah, yang kemungkinan dipengaruhi oleh keterbatasan program pelatihan atau akses pengembangan kompetensi yang belum optimal.

Berdasarkan hasil prasarvei lingkungan kerja fisik pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang Selatan sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 1.3, diketahui bahwa kondisi lingkungan kerja menunjukkan hasil yang beragam pada tiap indikator. Aspek penerangan memperoleh penilaian paling positif, dengan 85% responden menyatakan bahwa pencahayaan di ruang kerja telah memadai dan mendukung aktivitas kerja. Namun, pada indikator suhu udara, sebagian besar pegawai (60%) menyatakan kesulitan beradaptasi dengan temperatur ruang kerja, yang berpotensi mengganggu kenyamanan dan konsentrasi. Pada aspek kelembaban dan sirkulasi udara, mayoritas responden memberikan penilaian cukup baik, masing-masing sebesar 55% dan 65%, meskipun masih terdapat pegawai yang merasakan dampak kurang optimal. Sementara itu, kebisingan menjadi permasalahan paling dominan, di mana 80%

responden menyatakan sulit berkonsentrasi akibat gangguan suara. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun beberapa aspek lingkungan kerja fisik sudah mendukung, permasalahan suhu udara dan kebisingan masih perlu mendapatkan perhatian serius karena berpotensi menurunkan kenyamanan, konsentrasi, dan produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk, Pertama, mengetahui pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai pada DISDUKCAPIL Kota Tangerang Selatan. Kedua, mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada DISDUKCAPIL Kota Tangerang Selatan. Ketiga, mengetahui pengaruh Tingkat Pendidikan dan Lingkungan kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada DISDUKCAPIL Kota Tangerang Selatan.

KAJIAN TEORITIS

Manajemen

Menurut Hasibuan, (2017:9) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mathis dan Jackson (2006:3) dalam Wenny Desty Febrian.S.E.M.M (2022:1) pengertian Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu.

Pendidikan

Menurut Feni dalam Kosilah & Septian (2020:139) "Pendidikan merupakan bimbingan atau pertolongan yang diberikan oleh orang dewasa kepada perkembangan anak untuk mencapai kedewasaannya dengan tujuan agar anak cukup cakap melaksanakan tugas hidupnya sendiri tidak dengan bantuan orang lain"

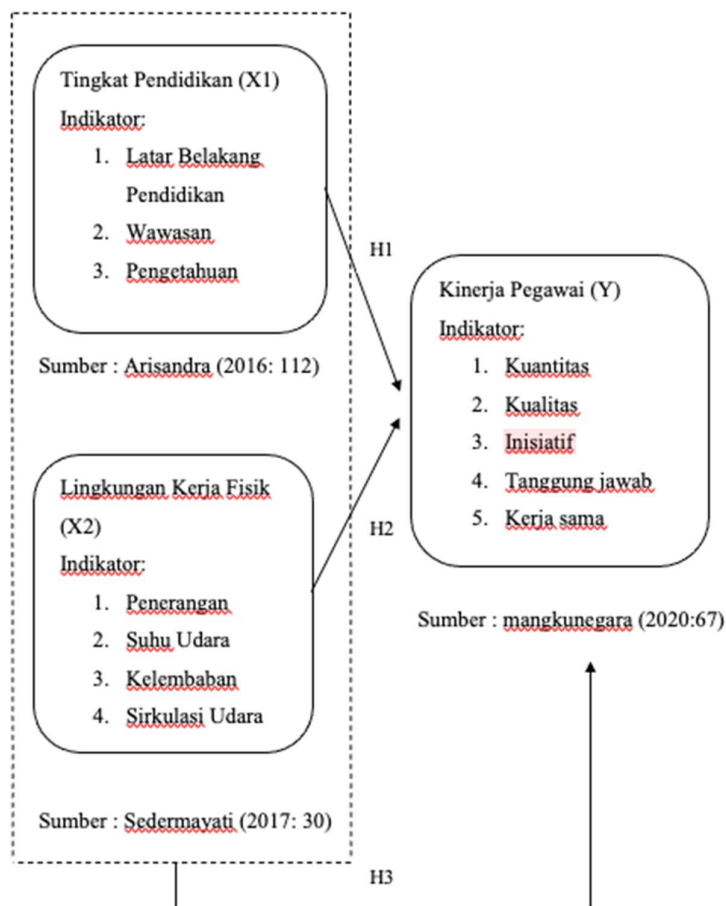
Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2017:19) berpendapat bahwa "Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan. Sedangkan, Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung".

Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2017:34) berpendapat bahwa "Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu".

Kerangka berpikir



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

- Ha1 : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai
- Ho1 : Diduga tidak terdapat pengaruh signifikan antara tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai.
- Ha2 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja Fisik terhadap kinerja pegawai
- Ho2 : Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja Fisik terhadap kinerja pegawai.
- Ha3 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan dan lingkungan kerja Fisik terhadap kinerja pegawai.
- Ho3 : Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan dan lingkungan kerja Fisik terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang Selatan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian dilakukan secara sistematis, terencana, dan

terstruktur untuk menguji hubungan antarvariabel berdasarkan data empiris. Teknik penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan instrumen berupa kuesioner tertutup yang disusun secara sistematis dan dibagikan kepada responden. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2024 hingga Oktober 2025, dengan tahapan meliputi identifikasi masalah, pengumpulan teori, observasi lapangan, wawancara, serta penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap aktif Disdukcapil Kota Tangerang Selatan yang berjumlah 90 orang, dan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Data yang digunakan terdiri dari data primer yang diperoleh melalui observasi langsung dan kuesioner, serta data sekunder yang bersumber dari jurnal ilmiah, buku referensi, penelitian terdahulu, dan dokumen resmi instansi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Tabel 1 Uji Normalitas Kolmogrov Smirnov Test One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		90	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.25362947	
Most Extreme Differences	Absolute	.088	
	Positive	.088	
	Negative	-.069	
Test Statistic		.088	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.079	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.082	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.075
		Upper Bound	.089

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,079 > 0,050. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual dalam model regresi berdistribusi normal, sehingga memenuhi asumsi klasik normalitas.

Uji Multikolinieritas

Tabel 2 Hasil Pengujian Multikolinieritas

Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.102	2.487		4.865	<.001		
	Tingkat Pendidikan	.677	.080	.753	8.446	<.001	.566	1.767
	Lingkungan Kerja Fisik	.030	.067	.040	.443	.659	.566	1.767

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data dioleh peneliti (2025)

Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Disdukcapil Kota Tangerang Selatan

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, diperoleh nilai tolerance sebesar 0,566 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,767 pada variabel tingkat pendidikan, serta nilai tolerance 0,566 dan VIF 0,767 pada variabel lingkungan kerja fisik. Seluruh nilai tolerance berada di bawah 1 dan nilai VIF berada di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gangguan multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 3 Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Waston

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.308 ^a	.095	.074	1.98460	2.365

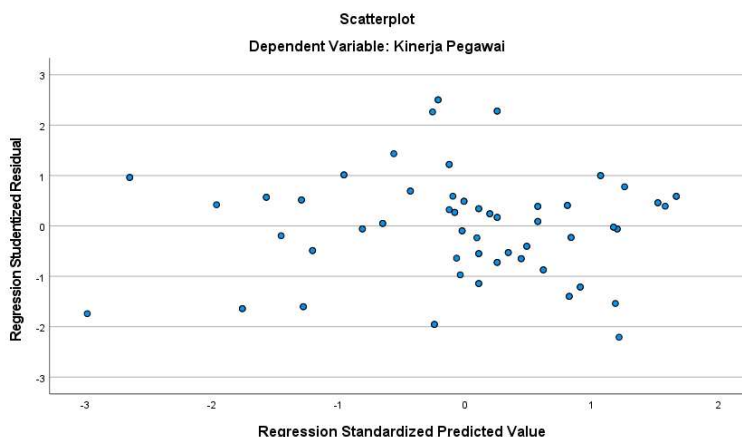
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Tingkat Pendidikan

b. Dependent Variable: RES2

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pengujian autokorelasi, diperoleh nilai Durbin–Watson sebesar 2,365 yang berada dalam rentang kriteria 1,551–2,460, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pengamatan pada grafik scatterplot, terlihat bahwa sebaran titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar secara acak, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Analisis Kuantitatif

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.556	2.561		4.902	<.001
	Tingkat Pendidikan	.638	.081	.713	7.904	<.001
	Lingkungan Kerja Fisik	.058	.068	.077	.849	.398

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah Peneliti (2025)

Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Disdukcapil Kota Tangerang Selatan

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diperoleh persamaan $Y = 12,556 + 0,638X_1 + 0,058X_2 + e$, yang menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 12,556 menggambarkan besarnya kinerja pegawai ketika variabel tingkat pendidikan dan lingkungan kerja fisik dianggap konstan atau bernilai nol. Koefisien regresi tingkat pendidikan sebesar 0,638 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ mengindikasikan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana setiap peningkatan satu satuan tingkat pendidikan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,638 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Sementara itu, koefisien lingkungan kerja fisik sebesar 0,058 menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, namun tidak signifikan karena memiliki nilai signifikansi $0,398 > 0,05$, sehingga lingkungan kerja fisik tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini.

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 5 Hasil Pengujian Korelasi Secara Parsial X1 Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763 ^a	.582	.577	3.38152

a. Predictors: (Constant), Tingkat Pendidikan

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pengujian korelasi pada Tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,763 yang berada pada interval 0,600–0,799, sehingga menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara tingkat pendidikan dan kinerja karyawan

Tabel 6 Hasil Pengujian Korelasi Secara Parsial X2 Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.536 ^a	.287	.279	4.41421

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik

Sumber : Data diolah penulis (2025)

Berdasarkan hasil pengujian korelasi pada Tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,536 yang berada pada interval 0,400–0,599, sehingga menunjukkan adanya hubungan dengan tingkat kekuatan sedang antara lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan.

Tabel 7 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan X1 dan X2 Terhadap Y

Model Summary						Change Statistics			
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.765 ^a	.585	.576	3.38691	.585	61.363	2	87	<.001

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Tingkat Pendidikan

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pengujian korelasi pada Tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,765 yang berada pada interval 0,600–0,799, sehingga menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara lingkungan kerja fisik dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 8 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 ^a	.585	.576	3.38691

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Tingkat Pendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel diatas, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,576 atau 57,6%, yang menunjukkan bahwa variabel Tingkat Pendidikan dan Lingkungan Kerja Fisik mampu menjelaskan variasi Kinerja Pegawai sebesar 57,6%, sedangkan sisanya sebesar 42,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 9 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.556	2.561		4.902	<.001
	Tingkat Pendidikan	.638	.081	.713	7.904	<.001
	Lingkungan Kerja Fisik	.058	.068	.077	.849	.398

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa Tingkat Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, yang dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 7,904 lebih besar dari t tabel 1,987 serta nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, karena nilai t hitung sebesar 0,849 lebih kecil dari t tabel 1,987 dengan nilai signifikansi $0,398 > 0,05$, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak, yang mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik belum memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Pengujian Secara Simultan (UJI F)

Tabel 10 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1407.801	2	703.900	61.363	<.001 ^b
	Residual	997.988	87	11.471		
	Total	2405.789	89			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Tingkat Pendidikan

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji simultan, diperoleh nilai Fhitung sebesar 61,363 yang lebih besar dari Ftabel sebesar 3,10 dengan nilai signifikansi $< 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan dan Lingkungan Kerja Fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kombinasi antara tingkat pendidikan yang lebih tinggi dan kondisi lingkungan kerja fisik yang mendukung mampu meningkatkan kinerja pegawai, baik dari segi pemahaman tugas, keterampilan kerja, motivasi, maupun efisiensi, sehingga berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja fisik secara parsial tidak menunjukkan pengaruh signifikan. Tingkat pendidikan terbukti berperan penting dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan analitis, serta profesionalisme pegawai dalam menjalankan tugas, sehingga berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja. Sementara itu, lingkungan kerja fisik meskipun tidak berpengaruh signifikan secara individual, tetap memiliki peran sebagai faktor pendukung dalam menciptakan kenyamanan dan suasana kerja yang kondusif. Secara simultan, tingkat pendidikan dan lingkungan kerja fisik terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam membentuk kinerja yang optimal. Temuan ini menegaskan pentingnya pendekatan holistik dalam manajemen sumber daya manusia, di mana peningkatan kualitas pendidikan dan pengembangan kompetensi pegawai perlu diimbangi dengan penyediaan lingkungan kerja fisik yang mendukung. Dengan pengelolaan yang seimbang antara pengembangan SDM dan perbaikan kondisi kerja, organisasi diharapkan mampu meningkatkan produktivitas, efektivitas, serta daya saing dalam mencapai tujuan secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*. Lhokaseumawe: Unimal Press
- Ansory, H. Al Fadjar, & Indrasari, Meithiana. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Arifin, N. (2013). *Manajemen sumberdaya manusia: Teori dan kasus*. unisnu press.
- Danang, S. (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditam Anggota Ikapi
- Febrian, W. D., Ardista, R., Kutoyo, M. S., Suryana, Y., Febrina, W., Kusnadi, K., ... & Irwanto, I. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Jawa Tengah: Eureka Media Aksara
- Hasibuan, M.S.P.(2017). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah* (hlm. 15). Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

- Siagian, S. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2016). *Filsafat Administrasi* (hlm. 22). Bumi Aksara.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... & Putra, S. (2021). Kinerja karyawan.
- Suprihanto, J. (2018). *Manajemen*. UGM press.
- Jurnal :**
- Nurkhasanah, P. A., & Priatna, I. A. (2025). PENGARUH BUDAYA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JUS KODE GROUP. *Jurnal Intelek Dan Cendekiawan Nusantara*, 2(4), 6058-6071.
- Supratman, P. A., & Eka, P. D. (2025). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Maxley BSD Tangerang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(9), 32-39.
- Qairawan, I., Aromatica, D., & Ariany, R. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Internal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Solok. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(6), 780-793.
- Deswanti, A. I., Novitasari, D., Asbari, M., & Purwanto, A. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Narrative Literature Review. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 2(3), 34-40.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108-110.
- Jannah, M. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*.
- 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.
- Kurniaty, H. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Selatan Tahun 2021: The Effect of the Work Environment on Employee Performance in the Department of Population and Civil Registration in South Barito District, 2021. *Pencerah Publik*, 8(1), 1-17.
- Nuraini, N., & Handayani, R. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kesempatan Kerja di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 24(1), 34-45.
- Marpaung, N. N., Sekolah, M., Ilmu, T., & Tribuana, E. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Disdukcapil Kota Bekasi). *Jurnal Parameter*, 6(2), 81-95.
- Kosilah dan Septian. 2020. Penerapan Model Pembelajaran Kooperatif Tipe Assure dalam meningkatkan Belajar Siswa. *Jurnal Inovasi Penelitian*, Vol 1 no 6 November 2020
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020, September). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Mentari persada di jakarta. In *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi* (Vol. 5, No. 1, pp. 117-123).
- Wangi, V. K. N., Bahiroh, E., & Imron, A. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40-50.

Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Disdukcapil Kota Tangerang Selatan

- Wiryawan, Komang Andre. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Seririt. Diss. Universitas Pendidikan Ganesha, 2020
- Pangestuti, N. A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Serta Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Suka Rasa Bakery. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 79-85.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Siagian, K. S. (2018). *Implementasi Fungsi-Fungsi Manajemen Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran Guru Di Mts Nurul Iman* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan).
- Hitalessy, V., Roni, H., & Iswandi, I. (2018). Pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Image: Jurnal Riset Manajemen*, 7(1), 38-44.
- Lestary, L., & Harmon, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103.
- Arisandra, Martha Laila (2016) memuat variabel tingkat pendidikan, keterampilan kerja, dan sikap kerja yang dijadikan prediktor terhadap prestasi kerja karyawan pada PT BPR Nusamba Brondong, Lamongan, *Ekonika*, vol.1,no2, Hal:103-122
- Setyadi, B., Utami, H. N., & Nurtjahjono, G. E. (2015). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. *Skripsi. Fak. Ilmu Adm. Malang Univ. Brawijaya*.