

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL KOTA DEPOK

Silsilia Febriani¹, Esti Suntari²

¹Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

*Penulis Korespondensi: silsiliafbriani@gmail.co¹, dosen01120@unpam.ac.id²

Abstract. This study aims to determine the influence of physical work environment and work discipline on the performance of Depok City Social Service employees both partially and simultaneously. The research method used is the quantitative method. The population in this study is employees at the Depok City Social Service which amounted to 52 people with a saturated sample number so the population used was all employees of the Depok City Social Service as many as 52 respondents. Data collection techniques by distributing questionnaires. The data analysis method used simple and multiple linear regression tests, correlation coefficients, determination coefficients, partial t tests and simultaneous tests f. The results of this study show that: there is a positive and significant influence between the physical work environment on the performance of Depok City Social Service employees, this is evidenced by the results of simple linear regression of $Y = 19.926 + 0.546 X_1$, the value of the correlation coefficient is 0.617 (strong), The value of the determination coefficient was 38.0%, and the t-value was calculated $5.537 > t \text{ table } 2.009$ with a significant value of $0.000 < 0.05$. There is a positive and significant influence between work discipline on the performance of Depok City Social Service employees, this is evidenced by the results of a simple linear regression of $Y = 8.243 + 0.801 X_1$, a correlation coefficient value of 0.701 (strong), a determination coefficient value of 49.1%, and a calculated t value of $6.945 > t \text{ table } 2.009$ with a significant value of $0.000 < 0.05$. Simultaneously there is a positive and significant influence between the work environment and work discipline on the performance of Depok City Social Service employees, this is evidenced by the results of multiple linear regression of $Y = 8.151 + 0.191 X_1 + 0.618 X_2$, the correlation coefficient value of 0.715 (strong), the determination coefficient value of 51.2%, and the f-value of $25.695 > f \text{ of table } 3.187$ with a significant value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Physical Work Environment, Work Discipline and Performance.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Depok baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Sosial Kota Depok yang berjumlah 52 orang dengan jumlah sample jenuh maka populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai Dinas Sosial Kota Depok sebanyak 52 responden. Teknik pengumpulan data dengan cara penyebaran kuesioner. Metode analisis data menggunakan uji regresi linear sederhana dan berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji parsial t dan uji simultan f. hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Depok, hal tersebut dibuktikan dari hasil regresi linear sederhana sebesar $Y = 19,926 + 0,546 X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,617 (kuat), nilai koefisien determinasi sebesar 38,0%, serta nilai t hitung $5,537 > t \text{ tabel } 2,009$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Depok, hal tersebut dibuktikan dari hasil regresi linear sederhana sebesar $Y = 8,243 + 0,801 X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,701 (kuat), nilai koefisien determinasi sebesar 49,1%, serta nilai t hitung $6,945 > t \text{ tabel } 2,009$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan

disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Depok, hal tersebut dibuktikan dari hasil regresi linear berganda sebesar $Y = 8,151 + 0,191 X_1 + 0,618 X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,715 (kuat), nilai koefisien determinasi sebesar 51,2%, serta nilai f hitung 25,695 > f tabel 3,187 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Kata kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja dan Kinerja.

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu instansi, perusahaan atau organisasi dapat berhasil dalam mencapai tujuannya dengan baik apabila disertai dengan manajemen sumber daya manusia yang tepat. Manajemen sumber daya manusia yang tepat sangatlah penting untuk kesuksesan suatu perusahaan atau instansi dalam mencapai *goals*. Alasan utamanya adalah karena sumber daya manusia merupakan kumpulan individu yang bertugas menjalankan pekerjaan untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan instansi. Dalam praktiknya, kinerja sering kali tergantung pada kualitas SDM yang unggul, di mana tanpa ada pengelolaan yang baik, tujuan suatu perusahaan atau instansi akan sulit tercapai. Oleh karena itu, organisasi yang mengabaikan aspek ini akan mengalami hambatan dalam pertumbuhan dan pencapaian target.

Dalam instansi pemerintahan Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan asset yang sangat penting. ASN dapat menentukan efisiensi maupun efektivitas yang terjadi pada suatu instansi. Sumber daya aparatur merupakan hal utama dalam instansi pemerintahan yang dapat mengimplementasikan berbagai tugas dan fungsi serta perintah dari lembaga instansi tersebut. Tetapi, jika pegawai aparatur yang berperan dalam tugas dan fungsi suatu kelembagaan kurang optimal dan pegawai tidak ikut serta dengan baik, hal ini akan memberikan efek pada keberhasilan dari tujuan suatu instansi. Untuk menunjang keberhasilan dan tercapainya tujuan instansi maka diperlukan usaha untuk mengelola sumber daya manusia dengan baik dan semaksimal mungkin, dengan cara meningkatkan kinerja pegawainya, karena baik atau buruknya kinerja pegawai akan berdampak pada tingkat keberhasilan suatu instansi atau perusahaan.

Tabel 1.2
Rekapitulasi Komponen Penilaian Kinerja Pegawai

No	Komponen Penilaian	2022	2023	2024
1	Kualifikasi	21,4	21,4	21,6
2	Kompetensi	18,3	24,4	15,1
3	Capaian Kinerja	24,2	23,9	24,1
4	Disiplin	4,8	4,8	4,7
Total Nilai Kinerja		68,6	74,5	65,5

Sumber : Kepegawaian Dinas Sosial Kota Depok, 2025 (data diolah, 2025)

Tabel 1.3
Struktur Penilaian

Komponen	Bobot Maksimal
Kualifikasi	25
Kompetensi	40
Capaian Kinerja	25
Disiplin	5
Total	100

Sumber : Kepegawaian Dinas Sosial Kota Depok, 2025

Berdasarkan hasil rekapitulasi kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Depok tahun 2022–2024, diketahui bahwa nilai kinerja pegawai pada tahun 2022 sebesar 68,6. Nilai tersebut diperoleh dari penjumlahan skor setiap komponen penilaian kinerja yang meliputi kualifikasi, kompetensi, capaian kinerja, dan disiplin kerja dengan total bobot maksimal sebesar 100, sehingga nilai kinerja dapat diinterpretasikan sebagai persentase capaian kinerja pegawai.

Pada tahun 2023, nilai kinerja pegawai meningkat menjadi 74,5. Peningkatan ini menunjukkan adanya perbaikan kinerja pegawai dibandingkan tahun sebelumnya, terutama yang dipengaruhi oleh peningkatan pada komponen kompetensi dan capaian kinerja. Namun demikian, capaian tersebut belum mencapai kategori tinggi karena nilai kinerja belum melewati batas minimal kategori tinggi yang telah ditetapkan oleh instansi.

Selanjutnya, pada tahun 2024 nilai kinerja pegawai mengalami penurunan menjadi 65,5 dan masuk dalam kategori rendah. Penurunan ini mengindikasikan adanya penurunan capaian kinerja pegawai secara keseluruhan, yang diduga dipengaruhi oleh menurunnya nilai pada komponen kompetensi, meskipun komponen kualifikasi, capaian kinerja, dan disiplin kerja relatif stabil.

Secara umum, hasil rekapitulasi menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Depok selama periode 2022–2024 mengalami fluktuasi dan belum sepenuhnya berada pada kategori kinerja yang optimal. Oleh karena itu, diperlukan upaya peningkatan terutama pada aspek kompetensi pegawai guna mendorong peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Lingkungan Kerja Fisik salah satu faktor yang teridentifikasi sebagai permasalahan dalam tidak tercapainya kinerja yaitu, Berdasarkan hasil observasi awal terkait kondisi lingkungan kerja fisik, ruang kerja pegawai teridentifikasi memiliki luas yang relatif terbatas, sehingga penataan ruang kerja terlihat kurang optimal. Selain itu, masih ditemukan dokumen kerja yang tersimpan di area kerja dan belum tertata pada tempat penyimpanan yang semestinya.

Selanjutnya, pada beberapa bagian ruangan terlihat penggunaan kabel listrik tambahan yang membentang di area lantai dan belum tertata secara rapi. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi aspek keselamatan kerja serta kenyamanan pegawai dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari, sehingga perlu mendapat perhatian dalam pengelolaan lingkungan kerja fisik. Selain kondisi tersebut, selama proses observasi berlangsung juga terdengar suara bising dari lingkungan sekitar, seperti suara kendaraan bermotor dan kereta api. Hal ini berkaitan dengan lokasi Gedung Balai Kota Depok yang berada di kawasan pusat kota dengan tingkat aktivitas lalu lintas yang tinggi serta berdekatan dengan jalur kereta api, sehingga berpotensi memengaruhi tingkat kenyamanan kerja pegawai.

Selain lingkungan kerja fisik, faktor lain yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah disiplin kerja pegawai. Dalam konteks tersebut, disiplin kerja menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan, mengingat kepatuhan pegawai terhadap aturan dan ketentuan kerja dapat mendukung efektivitas pelaksanaan tugas. Namun demikian, berdasarkan evaluasi internal, masih terdapat pegawai yang belum sepenuhnya menunjukkan tingkat kedisiplinan yang optimal, sehingga diperlukan upaya peningkatan pemahaman dan kesadaran mengenai pentingnya disiplin kerja

sebagai salah satu faktor pendukung pencapaian kinerja.

Tabel 1.6
Rekapitulasi Absensi Pegawai Dinas Sosial Kota Depok 2022-2024

Ket	Jumlah Pegawai	2022		2023		2024	
		Pegawai	%	Pegawai	%	Pegawai	%
TMTA	52	5	10%	12	23%	24	46%
Terlambat	52	27	52%	31	60%	40	77%
Pulang Cepat	52	20	38%	21	40%	29	56%

Sumber : Kepegawaian Dinas Sosial Depok, 2025 (data diolah, 2025)

Berdasarkan data kepegawaian tahun 2022–2024, tingkat ketidakhadiran pegawai menunjukkan tren peningkatan. Pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan, datang terlambat, dan pulang sebelum waktunya mengalami kenaikan dari tahun ke tahun. Kondisi ini mencerminkan adanya permasalahan disiplin kerja yang memerlukan pengawasan serta pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Manajemen

Manajemen menurut Sayuti dan muthia (2018:4) manajemen terbagi menjadi tiga sudut pandang yaitu, manajemen sebagai suatu proses, merupakan suatu kegiatan manajemen yang bisa dilihat dari proses kerja di suatu perusahaan atau organisasi. Lalu manajemen sebagai suatu seni, merupakan suatu kegiatan manajemen yang dilihat dari sudut pandang seni yaitu memahami orang yang mengatur suatu kegiatan dalam sebuah perusahaan dalam hal ini adalah manajer. Terakhir manajemen sebagai suatu kolektivitas, yang bermakna seseorang yang melaksanakan tugas secara langsung. Kemampuan kerja atau profesionalitas pegawai untuk melaksanakan tugas sesuai dengan fungsi mereka secara efisien dan efektif yang akan sangat berpengaruh kepada pencapaian perusahaan atau organisasi.

2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen SDM menurut Rivai dan Sagala dalam Priansa (2018:21) merupakan suatu bidang dari manajemen umum yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini termasuk kedalam fungsi atau suatu bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian.

3. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Winata (2022:80) mengatakan lingkungan kerja adalah sebuah kehidupan yang ada didalam perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja suatu pegawai. Lingkungan kerja fisik menurut Sudaryo (2019:50) merupakan lingkungan kerja fisik yang sesuai dengan kondisi tempat atau ruangan, yang memiliki pengaruh (secara langsung/tidak langsung) terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dalam mencapai tujuan/target Perusahaan.

4. Pengertian Disiplin

Disiplin kerja menurut Hasibuan dalam Ganyang (2018:143) sebagai suatu

kesadaran dan kesediaan seorang dalam mentaati aturan yang ada serta norma yang berlaku guna untuk meningkatkan kinerjanya juga. Pratama (2022:10) mengatakan disiplin merupakan kesadaran dan keinginan pegawai untuk mentaati norma – norma sosial dan peraturan - peraturan pada instansi/perusahaan. Disiplin sangat penting, tanpa adanya disiplin yang baik maka tujuan akan sulit tercapai dengan maksimal.

5. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Imran dan Elnaga dalam Sembiring dan Ferine (2018:56) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan segalanya tentang kinerja yang ada di sebuah perusahaan melibatkan semua aspek baik secara langsung maupun tidak langsung yang mempengaruhi dan berhubungan dengan hasil kerja pegawai.

METODE PENELITIAN

2.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian bersifat asosiatif kausal. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan menguji variabel dengan data numerik yang dapat dianalisis secara statistik.

Menurut Sugiyono (2023:65) penelitian asosiatif kausal digunakan untuk melihat hubungan atau pengaruh antar dua variabel atau lebih yang bersifat sebab akibat. Jenis asosiatif kausal digunakan untuk menentukan apakah lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja (sebagai penyebab) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (sebagai akibat) di Dinas Sosial Kota Depok. Adapun teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan melakukan penyebaran kuesioner fisik kepada responden.

2.2 Populasi dan sampel

2.2.1 Populasi

Populasi menurut Kholipah (2018:63) adalah keseluruhan subyek penelitian atau wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek maupun obyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik Kesimpulan.

Soeharso (2023:87) mengatakan bahwa populasi merupakan Kumpulan elemen yang menunjukkan ciri – ciri yang dapat digunakn untuk menarik suatu kesimpulan. Menurut Sugiyono (2023:126) sampel merupakan wilayah yang mencakup objek atau subjek dengan jumlah dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian diambil kesimpulannya.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa populasi adalah keseluruhan dari sifat subyek maupun obyek yang dipelajari untuk dapat ditarik sebagai sampel penelitian. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Dinas Sosial Kota Depok sebanyak 52 pegawai.

2.2.2 Sampel

Sampel menurut Kholipah (2018:63) menyatakan bahwa sampel merupakan sebagian sifat dari jumlah yang dimiliki oleh populasi. Sugiyono (2023:127) mengatakan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang

dimiliki oleh populasi tersebut. Ketika populasi terlalu besar dan peneliti tidak dapat mempelajari semuanya, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel ini akan dapat diterapkan pada populasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, sampel yang diambil harus benar-benar *representative* (mewakili).

Menurut Fateqah (2024:254) sampel merupakan bagian dari populasi yang dipilih dengan menggunakan aturan-aturan tertentu yang digunakan untuk mengumpulkan suatu informasi/data yang menggambarkan sifat atau ciri yang dimiliki oleh populasi.

Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil untuk keperluan penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode sampel jenuh, yang merupakan teknik untuk penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan untuk menjadi sampel.

Pada penelitian ini untuk sampel yang akan digunakan adalah seluruh pegawai pada Dinas Sosial Kota Depok yang bekerja didalam ruangan Dinas Sosial Kota Depok, dan untuk jumlah sampelnya berjumlah 52 pegawai atau seluruh pegawai pada Dinas Sosial Kota Depok.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

2.2.3 Pengujian Instrumen Data Penelitian

Pada suatu penelitian, data memiliki kedudukan yang penting. Dikarenakan data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan memiliki fungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Kualitas data dilihat dari valid atau tidaknya suatu data. Hal ini tergantung pada instrumen yang digunakan. Adapun dalam pengujian instrumen ini digunakan 2 (dua) pengujian yaitu :

1. Uji validitas

Uji validitas menurut Sukesu (2020) merupakan uji yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui suatu ketepatan dan kehandalan kuesioner, dimana kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu data akan dinyatakan valid jika data tersebut *up to date*, dan relevan.

Uji Validitas penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 25. Untuk mengetahui nilai dari suatu validitas instrumen, maka kita harus menghitung nilai dari koefisien korelasi (r hitung) yang akan di uji. Hasil dari perhitungan nantinya akan dibandingkan dengan nilai korelasi pada tabel (r tabel) dengan batasan nilai signifikansi 5% (0,05) dan pernyataan dinyatakan valid atau layak apabila r hitung $>$ r tabel. Untuk menentukan r tabel dengan rumus $df = n$ (jumlah responden) $- 2$ atau $(52 - 2 = 50)$. Berikut dibawah ini tabel hasil uji validitas dari masing-masing variabel.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2023:3) reliabel berkenaan dengan derajat konsistensi data dalam interval waktu tertentu, bila data itu reliabel maka cenderung valid. Suatu data akan dinyatakan reliabel jika data tersebut objektif, *representatif* dan teliti. Berikut dibawah ini tabel hasil uji validitas dari masing – masing variabel.

2.2.4 Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik menurut Duli (2020:114) merupakan langkah penting yang harus dilakukan sebelum melanjutkan analisis regresi. Tujuan dari uji ini adalah untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan tidak melanggar salah satu asumsi dasar yang akan mempengaruhi validitas. Pada penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik yang meliputi, uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastis.

1. Uji Normalitas

Tabel 4.1
Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		3,64014176
Most Extreme Differences	Absolute		,109
	Positive		,063
	Negative		-,109
Test Statistic			,109
Asymp. Sig. (2-tailed)			,182 ^c
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			

Sumber : Data diolah SPSS versi 25, 2025

Berdasarkan hasil pengujian data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi (*Asymp.Sig 2-tailed*) mempunyai nilai sebesar 0,182 yang berarti nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,182 \geq 0,05$). Jadi, uji normalitas dengan metode *kolmogorov-smirnov* yang terdapat pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.2
Hasil Uji Multikolinieritas Data

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,151	4,921		,657	104		
	X1	,191	,132	,216	,449	154	,450	2,220
	X2	,618	,170	,541	,637	001	,450	2,220

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah SPSS versi 25, 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel di atas, nilai tolerance pada masing-masing variabel bernilai 0,450 dan nilai ($0,450 > 0,1$) selain itu dapat dilihat berdasarkan nilai VIF masing - masing variabel bernilai 2,220 dan nilai ($2,220 < 10$). Oleh karena itu didapat Kesimpulan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedasitas

Tabel 4.3
Hasil Uji Heteroskedasitas Data

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	286	3,216		089	929
X1	018	,086	,045	214	832
X2	039	,111	,074	350	728

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data diolah SPSS versi 25, 2025

Berdasarkan hasil uji heteroskedasitas pada tabel di atas, menunjukn bahwa variabel Lingkungann Kerja Fisik (X1) memiliki nilai sig 0,832 lalu variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai sig 0,728. Hasil ini menjelaskan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai sig > 0,05 yaitu 0,929. Maka dari itu hasil uji heteroskedasitas dalam penelitian ini dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedasitas.

2.2.5 Uji Hipotesis

1. Uji t

Tabel 4.27
Hasil Uji T Variabel (X1) Terhadap Variabel (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19,926	4,134		4,820	,000
X1	,546	,099	,617	5,537	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah SPSS versi 25, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5,537 > 2,009) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < sig 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H01 ditolak dan Ha1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4.28
Hasil Uji T Variabel (X2) Terhadap Variabel (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,243	4,974		1,657	,104
X2	,801	,115	,701	6,945	,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,945 > 2,009) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < sig

0,050 atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_02 ditolak dan H_{a2} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

2. UJI F

Menurut Sahir (2021:53) percobaan F ini dipakai buat mengenali terdapat atau tidaknya pengaruh dengan cara bersama-sama (*simultan*) variabel bebas terhadap variabel terikat. Pembuktian dicoba dengan metode menyamakan angka Fhitung dengan Fhitung dengan Ftabel pada tingkat kepercayaan 5% dan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$ di mana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen, diperoleh $52 - 2 - 1 = 49$. Maka f tabelnya 3,187.

Tabel 4.29

Hasil Uji F Variabel (X1), (X2) Terhadap Variabel (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	708,737	2	354,368	25,695	,000 ^b
	Residual	675,782	49	13,791		
	Total	1384,519	51			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber : Data diolah SPSS versi 25, 2025

Berdasarkan hasil uji f yang disajikan dalam tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa f hitung variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja $>$ dari pada f tabel atau ($25,695 > 3,187$) dan nilai signifikan sebesar ($0,000 < 0,05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa H_03 ditolak dan H_{a3} diterima yang berarti variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan (bersamaan) terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Sosial Kota Depok.

2.3 Pembahasan dan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Depok. Berdasarkan hasil perhitungan pada penelitian ini ditemukan terdapat pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial ataupun secara simultan antara Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dinas Sosial Kota Depok.

Berikut dibawah ini merupakan pembahasan dan hasil penelitian variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) baik secara parsial dan simultan.

2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji regresi berganda didapat nilai beta sebesar 0,216 yang bernilai positif dan nilai uji t pada regresi linear berganda variabel X1 memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5,537 > 2,009$) dengan nilai sig ($0,000 < 0,050$). Ini berarti lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Depok. Dengan demikian, hipotesis pertama diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik yang meliputi peralatan kerja, perlengkapan kerja, ruang kerja, fasilitas pendukung, keamanan lingkungan kerja, suhu, warna, pencahayaan, tingkat kebisingan, serta kebersihan lingkungan

kerja mampu mendukung pegawai dalam melaksanakan tugas secara optimal. Lingkungan kerja fisik yang nyaman dan memadai dapat meningkatkan konsentrasi, efisiensi, serta semangat kerja pegawai, sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja.

Penelitian ini sejalan dengan teori Sudaryo (2019:50) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik sesuai dengan kondisi tempat atau ruangan, yang memiliki pengaruh (baik secara langsung atau tidak langsung) terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dalam mencapai tujuan atau target perusahaan. Selain itu, temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Farizsy & Suntari (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kesamaan hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, meskipun diterapkan pada objek dan karakteristik perusahaan yang berbeda.

2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji regresi berganda didapat nilai beta sebesar $= 0,541$ yang bernilai positif dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,945 > 2,009)$ dengan nilai sig $(0,000 < 0,050)$. Ini berarti disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Depok. Dengan demikian, hipotesis kedua diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat disiplin kerja pegawai, yang tercermin dari kepatuhan terhadap jam masuk kerja, jam pulang kerja, jam istirahat, penggunaan pakaian dan atribut kerja, serta perilaku pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Disiplin kerja mendorong pegawai untuk bekerja secara tertib, bertanggung jawab, dan mematuhi peraturan yang berlaku, sehingga berdampak langsung pada pencapaian kinerja yang optimal.

Penelitian ini sejalan dengan teori Ganyang (2018:143) yang menyatakan bahwa disiplin kerja sebagai suatu kesadaran dan kesediaan seorang dalam mentaati aturan yang ada serta norma yang berlaku guna untuk meningkatkan kinerjanya juga. Selain itu, temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Riandi & Imbron (2025) yang menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kesamaan hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, khususnya pada perusahaan sektor publik.

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

Berdasarkan hasil uji f diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $(25,695 > 3,19)$ dengan nilai sig $(0,000 < 0,050)$, diperkuat dengan nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y yaitu sebesar 0,512 atau 51,2% dan sisanya 48,8% dipengaruhi oleh variabel lain, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompetensi, dan sistem penghargaan. Ini berarti lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Depok. Dengan demikian, hipotesis ketiga diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor secara terpisah, melainkan oleh kombinasi antara kondisi lingkungan kerja fisik yang memadai dan tingkat disiplin kerja yang baik. Apabila kedua faktor tersebut dikelola secara optimal dan berkelanjutan, maka kinerja pegawai dapat meningkat secara signifikan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Oktariani dkk (2023) yang bahwa kombinasi lingkungan kerja yang memadai dan disiplin yang tinggi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai akan lebih optimal apabila perusahaan mampu memperhatikan kondisi lingkungan kerja fisik sekaligus menerapkan disiplin kerja secara konsisten.

PENUTUP

3.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab IV di Dinas Sosial Kota Depok, penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Depok. Hal ini terbukti dari hasil uji regresi berganda didapat nilai beta sebesar 0,216 yang bernilai positif dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5,537 > 2,009$) dengan nilai sig ($0,000 < 0,050$).
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Depok. Hal ini terbukti dari hasil uji regresi berganda didapat nilai beta sebesar = 0,541 yang bernilai positif dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,945 > 2,009$) dengan nilai sig ($0,000 < 0,050$).
3. Lingkungan kerja fisik dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Depok. hasil uji f diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau ($25,695 > 3,19$) dengan nilai sig ($0,000 < 0,050$), diperkuat dengan nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap Y yaitu sebesar 0,512 atau 51,2% dan sisanya 48,8% dipengaruhi oleh variabel lain, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompetensi, dan sistem penghargaan.

3.2 Keterbatasan Penelitian

Penulis menyadari bahwa penelitian ini memiliki berbagai keterbatasan yang dapat berpengaruh pada hasil penelitian yang diperoleh, berikut ini adalah keterbatasan yang dirasakan dalam penelitian ini :

1. Metode pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner yang berbetuk fisik, dikarenakan rata-rata pegawai memasuki usia 40 tahun keatas, jadi peneliti harus turun kelapangan untuk mamastikan pegisian kuesioner benar dan tepat.
2. Adanya keterbatasan waktu pada pengisian kuesioner, dikarenakan ada beberapa pegawai yang sedang dinas diluar kota.
3. Pada penelitian ini hanya meneliti mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Depok yang hanya terdiri dari dua variabel, yaitu ingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja. Sedangkan masih banyak faktor lainnya yang tidak diteliti yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti, faktor beban kerja, stress kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, dll.

3.3 Saran

Berdasarkan hasil peneitian yang didapatkan, dengan demikian saran yang dapat penulis sampaikan yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil kuesioner pada variabel Lingkungan Kerja Fisik diperoleh pernyataan terendah yaitu “Suhu ruangan di tempat bekerja terasa nyaman, tidak terlalu panas maupun dingin” sebesar 3,90. Dengan demikian peneliti menyarankan agar instansi dapat mengimplementasikan sistem HVAC (*Heating, Ventilation and Air Conditioning*) yang dapat diatur secara otomatis untuk menjaga suhu ruang tetap nyaman sepanjang hari, dengan sensor yang menyesuaikan suhu berdasarkan jumlah orang di dalam ruangan.
2. Berdasarkan hasil kuesioner pada variabel Disiplin Kerja diperoleh pernyataan terendah yaitu “Pegawai tidak pernah terlambat masuk kerja tanpa alasan yang sah” sebesar 3,98. Dengan demikian peneliti menyarankan agar instansi dapat lebih baik dalam memantau kehadiran pegawai pada aplikasi absensi, dengan melakukan evaluasi secara berkala terhadap kehadiran pegawai yang tidak mematuhi jadwal masuk kerja, seperti menanyakan alasan dan kronologi serta melihat foto yang tertera pada aplikasi absensi sesuai dengan kondisi yang dialami atau tidak. Hal ini bertujuan agar mereka memahami akan pentingnya disiplin.
3. Berdasarkan hasil kuesioner pada variabel Kinerja Pegawai diperoleh pernyataan terendah yaitu “Pegawai mampu bekerja secara mandiri tanpa perlu pengawasan terus-menerus dari atasan” sebesar 4,10. Dengan demikian peneliti menyarankan agar instansi dapat memastikan pegawai memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan dan ekspektasi pekerjaan mereka dengan menyediakan program pelatihan yang berfokus pada keterampilan mandiri, seperti manajemen waktu, pengambilan Keputusan dan pemecahan masalah agar pegawai lebih siap untuk bekerja tanpa pengawasan. Lakukan evaluasi secara berkala dan berikan umpan balik agar pegawai dapat mengetahui seberapa baik mereka bekerja mandiri.

DAFTAR PUSTAKA

- aditya, A. K. (2022). *Metodologi Penelitian Ilmiah Dalam Disiplin Ilmu Sistem Informasi*. Yogyakarta: Cv Andi Offset.
- Al Farizsy, R. &. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Terbuka Unit Bahan Ajar (Puslaba) Pondok Cabe Kota Tangerang Selatan. *Jorapi : Journal Of Research And Publication Innovation*, 352-362.
- Alfarizi, M. R. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Wahana Makmur Sejati. *Benefit: Journal Of Business, Economics, And Finance*, 843-867.
- Alfatih, A. (2021). *Cara Mudah Kerjakan Penelitian Metode Kuantitatif Eksplanatif (Confirmatory) 2 Variable : X Dan Y*. Palembang: Universitas Sriwijaya.

- Annisa, N. N. (2025). *Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja*. Sumatera Barat: Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Bayhaqi, M. I. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cort Indonesia. *Joet: Journal Of Entrepreneurship &*, 31-42.
- Daspar, D. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekomabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 159-166.
- Duli, N. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ekasari, R. (2023). *Metodologi Penelitian*. . Malang: Ae Publishing.
- Fadila., Rahayu, W. I., Saputra. M., Hk. . (2020). *Penerapan Metode Naive Bayes Dan Skala Likert Pada Aplikasi Prediksi Kelulusan Mahasiswa*. . Bandung: Kreatif Industri Nusantara.
- Fateqah, B. A., & Nuswardhani, S. K. (2024). *Teori Dan Praktik Metode Penelitian*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- Fitriani, P. A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bpr Bumidhana. *Joce-Ip: Journal Of Communication Education*, 44-52.
- Gandung, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja Dan Prilaku Berorganisasi*. Banten: Cv.Aa. Rizky.
- Ganyang, M. T. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: In Media.
- Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Program Amos 24*. Bandung: Badan Penerbit Diponegoro.
- Kharisma, B. A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Selatan Dan Bangka Belitung. *Jmaeka: Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi*, 543-548.
- Kholipah, S. &. (2018). *Teknik Penulisan Karya Ilmiah*. Lampung: Swalova Publishing.
- Marlina, S. &. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementerian Bpsdm Hukum Dan Ham Kota Depok. *Jorapi : Journal Of Research And Publication Innovation*, 3(1), 335–347.
- Maskur, S. (2024). *Praktisi Belajar Metodologi Penelitian Bidang Psikologi Pendidikan Dan Lmu Pendidikan (Buku Ajar Mata Kuliah)*. Riau: Pt. Indragiri Dot Com.
- Moko, W. (2021). *Manajemen Kinerja*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Mulyadi, M. Z. (2025). *Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif Dan Mixed Metode*. Indramayu: Pt. Adab Indonesia.
- Musyawaroh, Y. &. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Brastagi Supermarket Medan. *Ekoma: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 2865-2873.

- Novitasari, E. (2020). *Dasar-Dasar Ilmu Manajemen*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- Oktariani, E. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mandiingin Batubara. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 4, 203–212.
- Pratama, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Pemerintahan Dari Teori Ke Praktik)*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ramadhan, M. (2021). *Metode Penelitian*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Riandi, F. &. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Telkom Property Jakarta. *Jorapi : Journal Of Research And Publication Innovation*, 3(1), 3145–3156.
- Rifkhan. (2023). *Pedoman Metodologi Penelitian Data Panel Dan Kuesioner*. Indramayu: Cv. Adanu Abimata.
- Rismawati. S., &. O. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Lamina Pain And Spine Center. *Ekoma: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*.
- Riswanto., Joko Dkk. (2023). *Metodologi Penelitian Ilmiah : Panduan Praktis*. Jambi: Pt. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Riyanto, S. H. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish.
- Roesminingsih, M. V. (2024). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Madiun: Cv. Bayfa Cendekia Indonesia.
- Rozi, A. E. (2020). *7 Steps To Hrm 4.0: Strategi Paling Ampuh Mengelola Karyawan*. Banten: Runzune Sapta Konsultan.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Kbm Indonesia.
- Sayuti, A. J., & Muthia, F. (2018). *Manajemen Kantor Praktis*. Bandung: Alfabeta.
- Sembiring, H., & Ferine, K. F. (2018). *Membangun Kepuasan Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. Yogyakarta: Deepublish.
- Situmorang, O. (2022). *Manajemen Sdm (Kajian Implementasi Stuktur Organisasi, Motivasi, Pengambilan Keputusan Dan Kinerja Karyawan*. Ntb: Seval Literindo Kreasi.
- Soeharso, S. Y. (2023). *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi Publishing.
- Soesana, A., Subakti, H., Karwanto., Dkk. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Malang: Yayasan Kita Menulis.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Cv Andi Offset.
- Sugeng, B. (2022). *Fundamental Metodologi Penelitian Kuantitatif (Eksplanatif)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sugiarti, E., Mukrodi., & Mawardi, S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bekasi: Pt Dewangga Energi Internasional.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, Cv.

- Suhaimi, Junaedi Dkk. (2024). *Dinamika Riset Sosial: Isu Dalam Ruang Digital*. Tasik Malaya: Edu Publisher.
- Sukei. (2020). *Riset Pemasaran Disertai Contoh-Contoh Dan Studi Kasus*. Surabaya: Unitomo Press.
- Sulistyaningsih, E. (2025). *Pengaruh Disiplin, Lingkungan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Ponorogo: Wade Group.
- Susanti, R. (2022). *Strategi Anti Bingung Menyusun Karya Ilmiah*. Yogyakarta: Cv. Bintang Semesta Media.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tiong, P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Wibowo. (2021). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winata, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lingkungan Kerja*. Ntb: Pusat Pengembangan Pendidikan Dan Penelitian Indonesia.
- Wiradinata, T. S. (2024). *Statistika Dan Probabilitas*. Yogyakarta: Deepublish Digital.
- Yanti, F. A. (2024). *Statistik Parametrik (Untuk Penelitian Pendidikan Dilengkapi Praktik)*. Jakarta: Deepublish Digital.