
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PUSAT UNIVERSITAS TERBUKA PONDOK CABE TANGERANG SELATAN

Yulsa Idena Putri^{1*}, Angga Juanda²

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

Yulsa.idena0606@gmail.com , dosen02240@unpam.ac.id

(Diterima: 1 September 2024; Direvisi: 17 September 2024; Dipublikasikan: 9 Oktober 2024)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui fenomena dan kesimpulan mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pusat Universitas Terbuka Pondok Cabe Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dan data dikumpulkan pada kuesioner yang disebarakan melalui google form. Jumlah populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 65 responden. Metode analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, uji regresi linear sederhana, uji regresi linear berganda, uji korelasi *product moment*, uji koefisien determinasi, uji t dan uji F. Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi, yaitu regresi $Y = 12,378 + 0,631 X_1$ dan $Y = 7,234 + 0,744X_2$ serta hasil persamaan linear berganda yaitu $Y = 5,618 + 0,227X_1 + 0,571X_2$. Uji koefisien korelasi *product moment* memperoleh hasil yaitu 0,821 dimana tingkat hubungannya berada di antara 0,80-1,00 yang menyatakan sangat kuat. Uji determinasi diperoleh (*Adjusted R-Square*) sebesar 66,3% sedangkan sisanya 33,7% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik secara parsial dengan nilai t_{hitung} 7,951 selanjutnya pengaruh disiplin kerja secara parsial dengan nilai t_{hitung} 10,683. Sedangkan pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan memiliki nilai f_{hitung} 64,017. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pusat Universitas Terbuka Pondok Cabe Tangerang Selatan.

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

ABSTRACT

*This study aims to determine the phenomena and conclusions regarding the effect of the physical work environment and work discipline both partially and simultaneously on employee performance at the Kantor Pusat Universitas Terbuka Pondok Cabe South Tangerang. The method used is quantitative method and the data is collected on a questionnaire distributed via google form. The population and sample in this study were 65 respondents. The data analysis method uses validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, autocorrelation test, heteroskedasticity test, simple linear regression test, multiple linear regression test, product moment correlation test, determination coefficient test, t test and F test. The results of the study obtained a regression equation, namely regression $Y = 12.378 + 0.631 X_1$ and $Y = 7.234 + 0.744X_2$ and the results of multiple linear equations, namely $Y = 5.618 + 0.227X_1 + 0.571X_2$. The product moment correlation coefficient test obtained a result of 0.821 where the level of relationship was between 0.80-1.00 which stated very strong. The determination test obtained (*Adjusted R-Square*) is 66.3% while the remaining 33.7% is influenced by other factors or variables not examined in this study. There is an effect of the physical work environment partially with a t count value of 7.951, then the effect of work discipline partially with a t count value of 10.683. While the effect of the physical work environment and work discipline on employee performance simultaneously has a f count value of 64.017. This means that there is a positive and significant influence between the physical work environment and work discipline on employee performance at the Kantor Pusat Universitas Terbuka Pondok Cabe South Tangerang.*

Keywords: Physical work environment, Work discipline, and Employee performance

PENDAHULUAN

Kian berkembangnya pengetahuan, mengakibatkan semua komponennya harus selalu mengikuti perubahan yang terus terjadi di era ini. Pada masa perkembangan zaman ini, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yg menjadi komponen bagi kemajuan teknologi,

karena sangat memiliki dampak yang sangat besar terhadap pertumbuhan perusahaan ataupun instansi. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2017:10) berpendapat bahwa "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan". Untuk mengelola aset perusahaan dengan baik dan efisien serta memenuhi tujuan organisasi, setiap Instansi memerlukan individu yang berkualifikasi tinggi setra tenaga kerja yang memiliki pengetahuan khusus di bidangnya.

Universitas Terbuka (UT) adalah Perguruan Tinggi Negeri (PTN) yg berada dalam urutan pertama di Indonesia dan menerapkan sistem pembelajaran jarak jauh (PJJ). Sistem perkuliahan ini telah menunjukkan keberhasilannya untuk memperluas akses serta meratanya kesempatan bagi seluruh masyarakat Indonesia, baik di daerah terpencil, diseluruh nusantara ataupun berbagai lokasi di dunia untuk melanjutkan pendidikannya. Universitas Terbuka (UT) memiliki beberapa pegawai yang ditempatkan dibagian atau unit kerja, sesuai dengan kebutuhan pada instansi. Ada kemungkinan bahwa, individu memainkan yang signifikan pada mengimplementasikan kegiatan organisasi dan mencapai tujuannya. Terdapat sejumlah hal yg bisa mempengaruhinya, diantaranya Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini diperkuat dengan Teori Erconomic, dimana dikatakan bahwa Lingkungan Kerja Fisik yang optimal dan Disiplin Kerja yang tinggi merupakan faktor kunci yang mempengaruhi Kinerja pegawai.

Individu yang dipekerjakan dibidang sumber daya manusia atau sebagai seorang pegawai disebuah lembaga merupakan aset utamanya, karena mampu secara aktif merencanakan dan melaksanakan tugas, wewenang, serta tanggung jawabnya. Para pegawai harus memiliki berbagai motivator internal dan ekstrinsik, seperti pikiran, perasaan, keinginan, motivasi, pendidikan, dan sikap pasif agar dapat mendukung tercapainya tujuan Instansi. Akibatnya, seluruh pegawai harus mempunyai hal-hal tersebut agar mengarah pada peningkatan hasil kerja serta pencapaian tujuan Instansi. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang diselesaikan dalam waktu yang cukup dan dengan standar yang memuaskan, serta dengan pertanggungjawaban penuh atas pekerjaan yang dilakukan dalam suatu Instansi. Lingkungan kerja pada sebuah Instansi merupakan bagian penting untuk meningkatkan kinerjanya, karena kondisi lingkungan kerja positif berpengaruh pada beberapa hal seperti deskripsi pekerjaan, struktur organisasi dan manajemen.

Berdasarkan hasil observasi di Kantor Pusat Universitas Terbuka Pondok Cabe Tangerang Selatan, Kondisi lingkungan kerja disana menunjukkan bahwa masih belum sepenuhnya baik, terutama di Lingkungan fisiknya, hal ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa aspek yang masih kurang mendukung dan tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja para pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Tabel 1. Data Lingkungan Kerja Fisik Kantor Pusat Universitas Terbuka Pondok Cabe Tangerang Selatan

No.	Kategori	Deskripsi	Realisasi	Keterangan
1	Pencahayaan	Pencahayaan untuk daerah yang tidak terus menerus diperlukan.	Pencahayaan Kurang Baik	Beberapa ruangan memiliki pencahayaan yang kurang maksimal
2	Sirkulasi Ruang Kerja	Sirkulasi udara untuk beberapa ruangan kerja	Sirkulasi Udara Kurang Baik.	Beberapa ruangan terlalu tertutup dan tidak memiliki sirkulasi udara yang baik untuk masuknya udara yang segar dan cahaya matahari.
3	Kebisingan	Untuk daerah yang sering melibatkan	Kurang Terang	Ruangan yang melibatkan banyak

		beberapa orang berinteraksi		orang berinteraksi, ditambah adanya suara mesin AC.
4	Dekorasi	Tata warna untuk ruangan kerja	Tata warna di tempat kerja senada	Ruangan dengan warna yang netral tidak terlalu mencolok mata serta tatanan dekorasinya.
5	Fasilitas	Mesin Fotocopy dan Printer	Kurangnya Fasilitas Mesin Fotocopy dan Printer	Terdapat kurangnya fasilitas pendukung pekerjaan, seperti Mesin Fotocopy dan Printer yang hanya satu, sehingga membuat para Pegawai bergantian memakai fasilitas tersebut.

Sumber : Kantor Pusat Universitas Terbuka Pondok Cabe Tangerang Selatan, 2023 (diolah)

Dilihat dari data tersebut, menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik di hampir setiap area masih kurang baik. Contohnya, pencahayaan yang tidak memadai terutama di area yang jarang digunakan, sirkulasi udara yang kurang baik di beberapa area ruang kerja karena tertutup, tingkat kebisingan yang masih dinilai kurang baik, serta fasilitas pendukung pekerjaan seperti mesin fotokopi dan printer yang kurang memadai karena hanya tersedia satu unit, sehingga para pegawai harus bergantian dalam memakai fasilitas tersebut. Sehingga sangat jelas bahwa hal tsb masih harus diperbaiki lagi, agar terciptanya suasana yang baik untuk membuat para pegawai akan melakukan aktivitas pekerjaan dengan optimal.

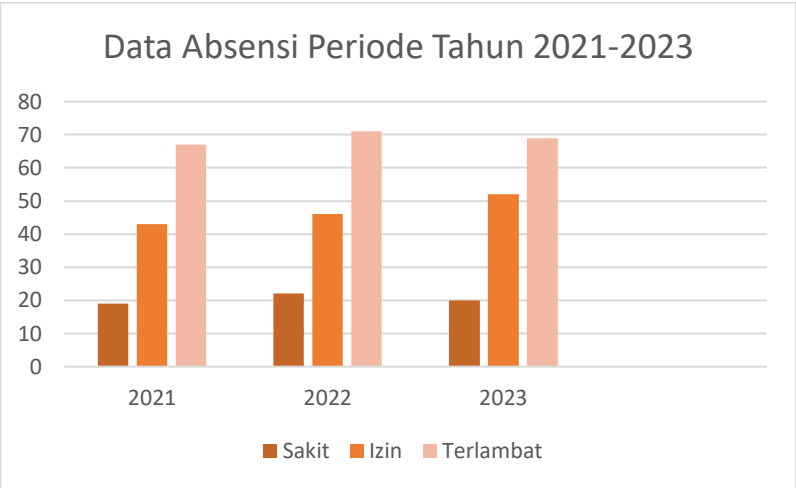
Dilihat dari data tersebut, penulis menerka bahwa ada faktor lain yaitu Disiplin Kerja. Pada penelitian ini, penulis masih melihat kebiasaan yang belum baik pada sejumlah pegawai serta beberapa prosedur kerja yang masih belum ditaati atau dilaksanakan dengan baik. "Menurut Siswanto dalam Nurhayati (2018:133)" berpendapat bahwa "Disiplin kerja dapat di definisikan sebagai suatu sikap menghargai, menghormati, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.". Berdasarkan dengan pernyataan tersebut, menunjukkan bahwa setiap Instansi mengharuskan pegawainya untuk mempunyai disiplin kerja yg baik. Disisi lain, apabila mereka memiliki disiplin yang kurang baik, maka kinerjanya bisa menurun dan menghambat tercapainya tujuan Instansi.

Berdasarkan informasi mengenai latar belakang yang sudah dikemukakan oleh penulis, disimpulkan bahwa manajemen pada Instansi harus lebih memperhatikan para pegawai, sehingga kinerjanya dapat meningkat. Berikut terdapat tabel yang berisi data absensi instansi, dimana hal ini sangat menggambarkan bagaimana kondisi kedisiplinaan pegawai yang kurang, sehingga sering terjadi absensi kerja yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya.

Tabel 1. Data Absensi Pegawai Kantor Pusat Universitas Terbuka Pondok Cabe Tangerang Selatan tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Absensi			Jumlah Absensi (Tahun)
			Sakit	Izin	Terlambat	
##	65	251	19	43	67	129
##	65	250	22	46	71	139
##	65	245	20	52	69	141

Sumber : Kantor Pusat Universitas Terbuka Pondok Cabe Tangerang Selatan (2023)



Sumber : Kantor Pusat Universitas Terbuka Pondok Cabe Tangerang Selatan (2023)

Gambar 1. Grafik Data Absen Tahun 2021-2023

Berdasarkan Tabel 1.2 dan Gambar Grafik 1.1, dapat diketahui bahwa pegawai Kantor Pusat Universitas Terbuka, keterangan hasil sakit lebih banyak di tahun 2022 yaitu sebanyak 22 orang, sedangkan izin tidak masuk kerja lebih banyak di tahun 2023 yaitu sebanyak 52 orang, dan untuk pegawai yang terlambat diantara ketiga tahun tersebut, terbanyak pada tahun 2023 yaitu 69 orang. Jika terus menerus mengalami angka yang besar, maka dengan demikian dapat menimbulkan resiko atau kurang mendukungnya dalam pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan dan juga menyebabkan kedisiplinan kerja pegawai kurang maksimal, hal ini akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai. Kinerja adalah suatu pencapaian atau tingkat keberhasilan yang diperoleh seseorang atau organisasi dalam menyelesaikan tugas dalam jangka waktu tertentu. Kinerja juga dapat didefinisikan sebagai pencapaian dalam memberikan layanan kepada masyarakat dalam jangka waktu tertentu. Tanpa adanya pengelolaan atau manajemen yang efektif, upaya sebuah institusi untuk meningkatkan kinerjanya tidak akan dapat terwujud. Inisiatif manajemen kinerja dirancang untuk mendukung kinerja dalam mencapai tingkat tertinggi organisasi, meningkatkan organisasi, serta memaksimalkan potensi para pegawainya.

Berikut ini kondisi Kinerja Pegawai di Kantor Pusat Universitas Terbuka Pondok Cabe Tangerang Selatan yang dilihat hasil penilaian kinerja dari tahun 2021-2023 dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 2. Data Penilaian Kinerja Pegawai Kantor Pusat Universitas Terbuka Pondok Cabe Tangerang Selatan

Indikator	2021		2022		2023	
	Tercapai	Tidak Tercapai	Tercapai	Tidak Tercapai	Tercapai	Tidak Tercapai
Kuantitas Hasil Kerja	80%	20%	78%	22%	75%	25%
Kualitas Hasil Kerja	78%	22%	70%	30%	65%	35%
Inisiatif	77%	23%	68%	32%	64%	36%
Ketelitian	70%	30%	66%	34%	60%	40%
Kreatifitas	80%	20%	78%	22%	76%	24%
Target	100%		100%		100%	
Rata-rata	77%		72%		68%	

Sumber : Kantor Pusat Universitas Terbuka Pondok Cabe Tangerang Selatan.

Dilihat dari data tersebut, adanya fenomena atau kecenderungan menurunnya angka presentase kinerja pegawai dari tahun 2021 – 2023. Pada tahun 2021 rata-rata presentase

kinerja pegawai sebesar 77%, kemudian pada tahun 2022 menjadi 72%, dan pada tahun 2023 mengalami penurunan kembali menjadi 68% dari target instansi sebesar 100%. Dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai masih perlu untuk diperbaiki lagi supaya kinerjanya bisa meningkat pada tahun-tahun berikutnya.

Dalam perumusan skripsi ini, penulis menjelaskan fenomena pada Kantor Pusat Universitas Terbuka Pondok Cabe Tangerang Selatan, apakah lingkungan kerja fisik sudah memberikan dampak positif bagi kinerjanya dan apakah para pegawai merasa memiliki kedisiplinan yang baik atau belum mencukupi sehingga dapat berpengaruh pada kinerja pegawai.

Dilihat dari fenomena yg sudah diuraikan oleh penulis, karena itu peneliti akan melakukan penelitian pada judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pusat Universitas Terbuka Pondok Cabe Tangerang Selatan".

METODE

Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yang menurut Sugiyono (2018:15) didefinisikan sebagai metode penelitian yang fokus pada pengumpulan dan analisis data berbasis kuantitatif dan statistik. Metode ini bertujuan untuk menggambarkan fenomena serta menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Penelitian kuantitatif didasarkan pada filsafat positivisme yang bertujuan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan instrumen penelitian untuk pengumpulan data. Analisis data dilakukan secara kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan, sehingga memungkinkan peneliti untuk menyimpulkan hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel yang diteliti. Dalam konteks penelitian ini, metode kuantitatif digunakan untuk menghubungkan variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja sebagai variabel bebas dengan Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Pusat Universitas Terbuka Pondok Cabe, Tangerang Selatan. Lokasi ini dipilih karena relevansinya dengan subjek penelitian yang mencakup karyawan di institusi tersebut. Penelitian ini berlangsung dari Agustus 2023 hingga Juli 2024, mencakup berbagai tahapan mulai dari pengajuan izin, observasi, penyusunan proposal, hingga sidang skripsi. Setiap tahapan dalam penelitian telah direncanakan dengan jadwal yang jelas, memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data yang akurat dan relevan dalam kerangka waktu yang telah ditetapkan. Tempat dan waktu penelitian ini sangat penting untuk memastikan bahwa data yang diperoleh adalah representatif dan dapat diandalkan untuk mendukung hipotesis penelitian.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel independen, yaitu Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja, serta satu variabel dependen, yaitu Kinerja Pegawai. Menurut Sugiyono (2017:61), variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan perubahan pada variabel dependen. Dalam penelitian ini, Lingkungan Kerja Fisik mencakup faktor-faktor seperti pencahayaan, sirkulasi ruangan, kebisingan, dekorasi, dan fasilitas yang ada di tempat kerja, sedangkan Disiplin Kerja mencakup kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan, dan etika kerja. Kinerja Pegawai, sebagai variabel dependen, diukur melalui kuantitas dan kualitas hasil kerja, inisiatif, ketelitian, dan kreativitas pegawai, seperti yang diuraikan oleh Afandi (2018:83). Pengoperasian variabel-variabel ini dilakukan melalui skala Likert untuk memudahkan pengukuran dan analisis data.

Populasi yang menjadi subjek penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Pusat Universitas Terbuka Pondok Cabe, yang berjumlah 65 orang. Menurut Sugiyono (2017:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari. Dalam penelitian ini, seluruh populasi dijadikan sebagai sampel, mengingat jumlahnya yang relatif kecil dan memungkinkan untuk melakukan sensus. Teknik sampling yang digunakan adalah Sampling

Jenuh, yang sesuai dengan pendapat Sugiyono (2017:68) bahwa teknik ini digunakan ketika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian, penelitian ini berusaha untuk membuat generalisasi yang akurat dengan tingkat kesalahan yang sangat kecil, serta memperoleh data yang representatif untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi secara normal atau mendekati normal. Dalam pengujian ini, penulis menggunakan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* dan menggunakan grafik normal *Probability Plot*.

Ketentuan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* test, yaitu dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,050 atau sebagai berikut:

- a. Jika signifikansi > 0,050 maka data berdistribusi normal.
- b. Jika signifikansi < 0,050 maka data berdistribusi tidak normal.

Adapun hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardiz ed Residual
N		65
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.28465712
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.044
	Negative	-.062
Test Statistic		.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c, d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil Output SPSS 26 yang diolah (2024)

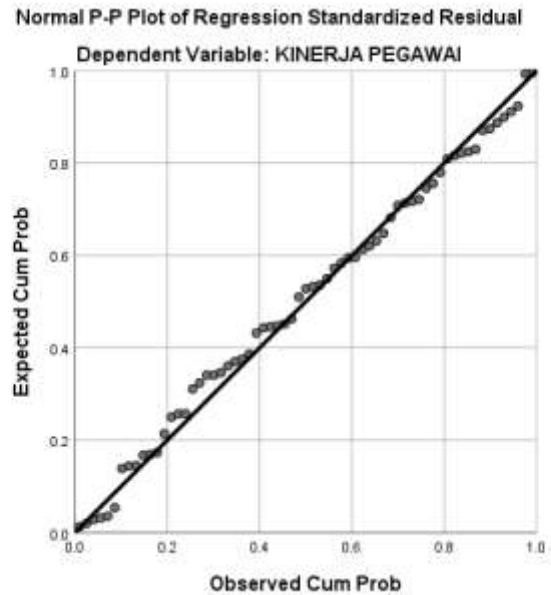
Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, nilai signifikansi sebesar 0,200 > 0,05 maka bisa ditarik kesimpulan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Kemudian uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan grafik normal *Probability plot* dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal.

Sumber : Hasil Output SPSS 26 yang diolah (2024)

Gambar 1. Uji Normalitas Grafik P-P Plot

Berdasarkan hasil uji normalitas P-P Plot, titik-titik atau data tersebut berada dekat dan



mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan kesimpulan tersebut, artinya bahwa semua model regresi memenuhi asumsi normalitas.

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini dilakukan untuk meyakini antar variabel dependen tidak memiliki multikolinearitas atau tidak memiliki hubungan korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik, seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji ini dapat dilihat dengan melihat nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Adapun sebagai prasyarat berikut:

- a. Jika nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.
- b. Jika nilai *tolerance* < 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) > 10, maka terjadi multikolinearitas.

Adapun hasil uji multikolinearitas dengan menggunakan *software SPSS* versi 26 adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Sumber: Hasil Output SPSS 26 yang diolah (2024)

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.618	2.616		2.148	.036		
	LINGKUNGAN KERJA FISIK	.227	.096	.254	2.365	.021	.456	2.191
	DISIPLIN KERJA	.571	.100	.615	5.732	.000	.456	2.191

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai tolerance 0,456 > 0,1 dan nilai VIF 2,191 < 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai dalam penelitian ini karena syarat untuk tidak terjadi multikolinearitas sudah tercapai.

2. Uji Autokorelasi

Pengujian auto korelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidak adanya penyimpangan korelasi antar anggota sampel. Untuk mengetahui adanya autokorelasi atau tidak dilakukan dengan pengujian *Durbin-Watson* (DW) dengan membandingkan nilai *Durbin-Watson* (DW) yang menjadi acuannya adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Kriteria Autokorelasi Durbin-Watson

Kriteria	Keterangan
< 1,000	Ada autokorelasi
1,100 – 1,550	Tanpa kesimpulan
1,550 – 2,460	Tidak ada autokorelasi
2,460 – 2,900	Tanpa kesimpulan
> 2,900	Ada autokorelasi

Sumber: Sugiyono (2019:84)

Adapun hasil pengujian autokorelasi yang telah diperoleh adalah ditampilkan dalam tabel dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.821 ^a	.674	.663	3.33721	2.168

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA FISIK

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Hasil output SPSS 26 yang diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, didapat nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,168. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak memiliki Autokorelasi.

3. Uji Heterokedastisitas

Pengujian hesterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak ada terjadinya hesterokedastisitas. Terdapat cara dalam mendeteksi apakah terjadi hesterokedastisitas atau tidak, penulis menggunakan uji koefisien korelasi *Rank Spearman*, yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila *probabilitas* hasil korelasi < 0,05 (5%), maka persamaan regresi tersebut mengandung hesterokedastisitas dan sebaliknya, apabila *probabilitas* hasil korelasi > 0,05 (5%), maka persamaan regresi tidak mengandung hesterokedastisitas.

Adapun hasil uji hesterokedastisitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Heterokedastisitas Rank Spearman

Correlations			LINGKUNGAN KERJA FISIK	DISIPLIN KERJA	Unstandardized Residual
Spearman's rho	LINGKUNGAN KERJA FISIK	Correlation Coefficient	1.000	.680**	.092
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.465
		N	65	65	65
	DISIPLIN KERJA	Correlation Coefficient	.680**	1.000	.044
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.730
		N	65	65	65
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.092	.044	1.000
		Sig. (2-tailed)	.465	.730	.
		N	65	65	65

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

Sumber : Hasil Output SPSS 26 yang diolah (2024)
Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, bahwa nilai sig variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) adalah sebesar $0,465 > 0,05$ dan nilai sig variabel Disiplin Kerja (X_2) adalah sebesar $0,730 > 0,05$ maka artinya tidak terjadi Heteroskedastisitas, karena nilai signifikansi yang didapat lebih besar dari 0,05.

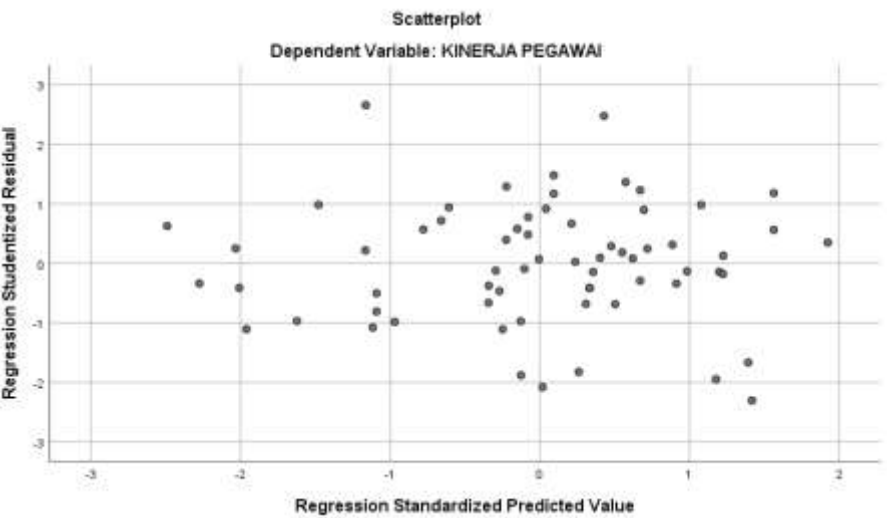
Selain itu dapat juga dideteksi dengan melihat grafik *Scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat (ZPERD) dengan nilai residualnya (SRESID) dengan ketentuan, yaitu sebagai berikut:

- a. Jika titik yang ada membentuk suatu pola tertentu, bergelombang, melebar, kemudian menyempit, maka terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Adapun hasil uji heteroskedastisitas yang dapat dilihat pada gambar dibawah ini sebagai berikut:

Sumber: Hasil Output SPSS 26 yang diolah (2024)

Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot



Berdasarkan pada gambar diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik *Scatterplot* tidak memiliki pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu dan titik-titik tersebut menyebar secara acak baik dibagian atas, dibagian bawah, maupun disekitar angka nol pada sumbu Y. Hal tersebut dapat diartikan, bahwa hal ini menunjukkan tidak

terdapat gangguan heteroskedastisitas sehingga model regresi ini layak untuk dipakai dalam penelitian.

Analisis Regresi

1. Uji Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linear sederhana ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi < 0,05 artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y.
- Jika nilai signifikansi > 0,05 artinya variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

Tabel 4.1 Analisis Regresi Linear Sederhana Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	12.378	2.866		4.320
	LINGKUNGAN KERJA FISIK	.631	.079	.708	7.951

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Hasil Output SPSS 26 yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,005 artinya variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₁) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Kemudian berdasarkan hasil perhitungan regresi linear sederhana pada tabel tersebut, maka diperoleh persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1$$

$$Y = 12,378 + 0,631X_1$$

Dapat disimpulkan bahwa nilai (*constant*) sebesar 12,378 artinya apabila variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₁) itu sama dengan nol, maka Kinerja Pegawai akan bernilai sama, yaitu sebesar 12,378. Kemudian koefisien variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₁) sebesar 0,631 artinya bahwa setiap penambahan satu satuan variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₁) maka Kinerja Pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,631.

Tabel 4.2 Analisis Regresi Linear Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7.234	2.616		2.766
	DISIPLIN KERJA	.744	.070	.803	10.683

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Hasil Output SPSS 26 yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,005 artinya variabel Disiplin Kerja (X₂) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Kemudian berdasarkan hasil perhitungan regresi linear sederhana pada tabel tersebut, maka diperoleh persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + bX_2$$

$$Y = 7,234 + 0,744X_2$$

Dapat disimpulkan bahwa nilai (*constant*) sebesar 7,234 artinya apabila variabel Disiplin Kerja (X_2) itu sama dengan nol, maka Kinerja Pegawai akan bernilai sama, yaitu sebesar 7,234. Kemudian koefisien variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,744 artinya bahwa setiap penambahan satu satuan variabel Disiplin Kerja (X_2) maka Kinerja Pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,744.

2. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel (variabel bebas) terhadap variabel terikat.

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	5.618	2.616		.036
	LINGKUNGAN KERJA FISIK	.227	.096	.254	.021
	DISIPLIN KERJA	.571	.100	.615	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Hasil Output SPSS 26 yang diolah (2024)

Berdasarkan pada tabel diatas maka dapat diperoleh persamaan regresinya, yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 5,618 + 0,227X_1 + 0,571X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai a sebesar 5,618 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel Kinerja Pegawai belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan variabel Disiplin Kerja (X_2). Jika variabel independent tidak ada, maka variabel Kinerja Pegawai tidak akan mengalami perubahan.
- Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja Fisik (X_1) sebesar 0,227 menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai, yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel Lingkungan Kerja Fisik maka akan mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,227 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak teliti dalam penelitian ini.
- Nilai koefisien Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,571 menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai, yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel Disiplin Kerja maka akan mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,571 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Korelasi

Pengukuran koefisien ini dilakukan dengan menggunakan koefisien *Pearson correlation product moment*, untuk menguji hubungan asosiatif atau hubungan apabila datanya terbentuk interval atau rasio dan penentuan koefisien analisis ini juga digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel X_1 dan X_2 dengan variabel Y secara bersamaan.

Adapun ketentuan pengukuran Uji Korelasi sebagai berikut:

Tabel 10. Interpretasi Koefisien Korelasi

Besarnya Pengaruh	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah

0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2019:184)
Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Korelasi variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₁) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y)

		Correlations	
		LINGKUNGAN KERJA FISIK	KINERJA PEGAWAI
LINGKUNGAN KERJA FISIK	Pearson Correlation	1	.708**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	65	65
KINERJA PEGAWAI	Pearson Correlation	.708**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	65	65

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

Sumber: Hasil Output SPSS 26 yang diolah (2024)
Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi (*Pearson correlations*) sebesar 0,708 dimana tingkat hubungannya berada diantara 0,60 – 0,799 yang menyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₁) memiliki pengaruh yang **“Kuat”** terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,708.

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Korelasi variabel Disiplin Kerja (X₂) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y)

		Correlations	
		DISIPLIN KERJA	KINERJA PEGAWAI
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	1	.803**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	65	65
KINERJA PEGAWAI	Pearson Correlation	.803**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	65	65

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

Sumber : Hasil Output SPSS 26 yang diolah (2024)
Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi (*Pearson correlations*) sebesar 0,803 dimana tingkat hubungannya berada diantara 0,80 – 1,00 yang menyatakan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang **“Sangat Kuat”** terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,803.

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Korelasi variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.821 ^a	.674	.663	3.33721	.674	64.017	2	62	.000

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA FISIK

Sumber : Hasil Output SPSS 26 yang diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian dari tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi yang telah didapat dengan nilai R yaitu 0,821 dimana tingkat hubungannya berada diantara 0,80 – 1,00 yang menyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) memiliki pengaruh yang **"Sangat Kuat"** terhadap Kinerja Pegawai (Y) yaitu sebesar 0,821.

Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) baik secara parsial maupun secara simultan. Terdapat rumus yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat hubungannya, yaitu sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Adapun hasil analisis yang telah diperoleh dan diolah dengan menggunakan SPSS versi 26 adalah sebagai berikut:

Tabel 14. Hasil Pengolahan Data Koefisien Determinasi secara Parsial antara variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.708 ^a	.501	.493	4.09494

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA FISIK

Sumber: Hasil Output SPSS 26 yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai Koefisien Determinasi (*R Square*) sebesar 0,501 yang dapat diartikan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₁) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 50,1% sedangkan sisanya 49,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 15. Hasil Pengolahan Data Koefisien Determinasi secara Parsial antara Variabel Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 ^a	.644	.639	3.45670

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA

Sumber: Hasil Output SPSS 26 yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai Koefisien Determinasi (*R Square*) sebesar 0,644 yang dapat diartikan bahwa variabel Disiplin Kerja (X₂) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 64,4% sedangkan sisanya 35,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 16. Hasil Pengolahan Data Koefisien Determinasi secara Simultan antara variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.821 ^a	.674	.663	3.33721

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA FISIK

Sumber: Hasil Output SPSS 26 yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,663 yang dapat diartikan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 66,3% sedangkan sisanya 33,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji Hipotesis**1. Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji t)**

Pengujian hipotesis variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) yang dilakukan dengan Uji t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} yaitu sebagai berikut:

a. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$: berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak.

b. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$: berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,05 dengan ketentuan sebagai berikut:

a. Jika nilai signifikansi < 0,05 berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima

b. Jika nilai signifikansi > 0,05 berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak

Adapun untuk menentukan besarnya t_{tabel} dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$t_{tabel} = \text{Taraf Alpha} \times \text{Degree of Freedom}$

$\alpha = \text{Taraf nyata } 5\%$

$df = (n - 2) = (65 - 2) = 63$, maka t_{tabel} adalah 1,998

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi 0,05.

a. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Adapun rumusan hipotesisnya yaitu sebagai berikut:

H_0 : $P1 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja fisik terhadap Kinerja Pegawai.

H_1 : $P1 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 17. Hasil Uji t variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.378	2.866		4.320	.000
	LINGKUNGAN KERJA FISIK	.631	.079	.708	7.951	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Hasil Output SPSS 26 yang diolah (2024)

Dari tabel hasil Uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,000 < 0,05 dan nilai t_{hitung} 7,951 > nilai t_{tabel} 1,998 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai secara signifikan.

b. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Adapun rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut:
 $H_0: P2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
 $H_2: P2 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 18. Hasil Uji t variabel Disiplin Kerja (X_2)

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	7.234	2.616		2.766
	DISIPLIN KERJA	.744	.070	.803	10.683

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Hasil Output SPSS 26 yang diolah (2024)
Dari tabel hasil Uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} $10,683 > \text{nilai } t_{tabel}$ $1,998$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara signifikan.

2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian Hipotesis Secara Simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat dilakukan dengan Uji Statistik F (Uji Simultan). Signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 5% ($0,05$) dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dan terdapat kriteria sebagai berikut:

- a. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$: maka H_0 ditolak dan H_3 diterima.
 - b. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$: maka H_0 diterima dan H_3 ditolak.
- Pengujian Hipotesis juga dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan $0,05$ dengan ketentuan sebagai berikut:
- a. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_3 ditolak.
 - b. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Besarnya nilai F_{tabel} dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$df = (n - k - 1)$
 $df = (65 - 2 - 1)$
 $df = 62$, maka F_{tabel} adalah $3,145$
Kriteria dikatakan signifikan jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikansi $< 0,050$.

Adapun rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut:
 $H_0 : P1,2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
 $H_3 : P1,2 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 18. Hasil Uji F Simultan

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	1425.906	2	712.953	64.017
	Residual	690.494	62	11.137	
	Total	2116.400	64		

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA FISIK

Sumber : Hasil Outpun SPSS yang diolah (2024)

Dari tabel diatas diketahui nilai F_{hitung} adalah $64,017 > \text{nilai } F_{tabel} 3,145$. Kemudian nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

SIMPULAN

Berdasarkan pelaksanaan penelitian yang telah dilakukan, peneliti menghadapi beberapa keterbatasan dan kendala yang menjadi hambatan dalam memaksimalkan penelitian ini, yang akan dipaparkan sebagai berikut:

Penelitian ini mempunyai keterbatasan pada metode pengukuran, yaitu dengan hanya mengandalkan hasil kuesioner yang telah disebarakan kepada responden dan terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena adanya perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda pada tiap responden, sehingga hasil penelitian ini sangat bergantung pada hasil jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pernyataan dalam kuesioner.

Peneliti hanya melakukan penelitian mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai, sehingga peneliti tidak melakukan penelitian faktor-faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Pegawai.

Penelitian ini bersifat cross sectional yaitu hanya diteliti dalam satu waktu yang terbatas dan hanya untuk membuktikan kondisi yang terjadi pada waktu penelitian dan perubahan yang mungkin sudah dan akan terjadi, namun tidak dapat diamati kembali.

DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah Rundu Wonuan, H. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa* Vol.1, No.6, 154-164.
- Andi Sopandi, L. F. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Digital Niaga Indonesia Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)* Vol.3, No.2, 260-269.
- Cay, S., Gandung, M., Ilham, N., Teriyan, A., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 474-483.
- Eni Yuliawati, N. O. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Rewash Jakarta Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 52-60.
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., & Wijandari, A. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(1), 41-48.
- I Made Sandi Rastana, I. G. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan dan Pariwisata*, Vol.1, Nol.3, 834-843.
- Iis Oktavia, H. H. (2023). Pengaruh Lingkungan kerja Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Penukal Kabupaten Pali. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* Vol.9, No.4, 1599-1610.
- Lili Andayani Daulay, S. I. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Padang Lawas Sumatera Utara. *Journal of Research and Publication Innovation*, Vol.2, No.1, 560-567.
- Noveria Susijawati, A. L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 179-187.
- Pugu, M. R., Riyanto, S., & Haryadi, R. N. (2024). *Metodologi Penelitian; Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

- Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, 1(3), 154-159.
- Raihan Nur Ramadhan, A. K. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Ciputat. *Journal of Research and Publication Innovation*, Vol.2, No.1, 1080-1088.
- Rexssa Fitriana, B. B. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat kerja. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Syariah*, Vol.1, No.4, 343-351.
- Sanjaya, F. A. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BRI KC Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 343-351.