



PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN BIDANG ANGKUTAN KOTA TANGERANG SELATAN

Oleh

Edy Krisyanto

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang

E-mail: dosen01108@unpam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Bidang Angkutan Kota Tangerang Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Populasi yang diambil yaitu berjumlah 65 orang dan teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yang seluruh populasi merupakan sampel dalam penelitian ini. Teknik pengujian yang digunakan meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik (Normalitas, Multikolinearitas, Heteroskedastisitas, Autokorelasi), Analisis Regresi Linear Berganda, Koefisien Korelas, Koefisien Determinasi dan Uji Hipotesis (Uji T, Uji F). Hasil penelitian data menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dari hasil uji t menunjukkan nilai hasil uji t (parsial) pada variabel disiplin kerja (X1) menunjukkan $t_{hitung} (6.269) > t_{tabel} (1.998)$ dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ dan variabel lingkungan kerja fisik (X2) menunjukkan $t_{hitung} (2.632) > t_{tabel} (1.998)$ dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ serta dari hasil uji f secara simultan menunjukkan bahwa nilai F hitung $(32.657) > F_{tabel} (3.150)$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima artinya baik secara parsial maupun simultan disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (y) dan melalui pengujian koefisien determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0,482 sama dengan 51.3% sedangkan sisanya 48.7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Walaupun banyak sumber daya, sarana dan prasarana lainnya, tanpa ada sumber daya manusia maka kegiatan perusahaan tersebut tidak akan berjalan dengan baik. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam hal ini instansi pemerintah dapat dicapai dengan

meningkatkan kinerja para pegawai. Salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan memperhatikan disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik pegawai..

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai kinerja yang baik. Rivai (2013:825) mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga



seorang karyawan yang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan padanya.

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor kedisiplinan. Menurut Hugges dalam buku Alvin Fadilah Hendry (2011:33), bahwa disiplin merupakan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Perusahaan atau organisasi untuk menjaga kedisiplinan baik para pegawai perlu adanya sanksi khusus bagi pelanggaran peraturan yang telah ditetapkan. Sanksi itu dapat berupa teguran atau hal lain yang bertujuan untuk memperbaiki kesalahan pegawai terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Dengan adanya teguran ini dapat membuat pegawai benar-benar mematuhi peraturan dan disiplin dalam bekerja.

Disiplin kerja merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terpenting dan berkaitan erat dengan pengelola sumber daya bagi perusahaan. Semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Menurut Hasibuan (2013:193) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku sebagai berikut :

1. Kesadaran adalah sikap seseorang yang sukarela mentaati semua peraturan yang sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi seseorang pegawai akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.
2. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.
3. Mentaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku yaitu kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Diperlukan untuk memberikan bimbingan dan

penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan.

Berdasarkan dari apa yang peneliti dapatkan, bahwasannya terdapat berbagai macam permasalahan yang di temukan, di antaranya seperti banyak sekali pegawai yang masih melanggar peraturan yang di tetapkan pada Dinas Perhubungan Bidang Angkutan Tangsel yang kurang memahami arti disiplin tersebut.

Hal ini di buktikan dengan data tingkat disiplin pegawai pada Dinas perhubungan bidang angkutan Kota Tangerang Selatan

Tabel 1 Absensi Pegawai Periode Tahun 2017-2021

No	Tahun	Absensi		Keterangan
		Target	Realisasi	
1	2017	100%	80,6%	Tidak Tercapai
2	2018	100%	69,1%	Tidak Tercapai
3	2019	100%	76,9%	Tidak Tercapai
4	2020	100%	65,0%	Tidak Tercapai
5	2021	100%	77,5%	Tidak Tercapai

Sumber : Olah data awal Dinas Perhubungan Tangsel 2022

Berdasarkan Tabel diatas disimpulkan bahwa tingkat absensi kehadiran pegawai mengalami naik turun tingkat absensi kehadiran masih adanya pegawai yang melanggar peraturan terutama pada absensi, masih banyak juga pegawai yang tidak patuh terhadap aturan berpakaian sesuai seragam yang ditetapkan, masih adanya pegawai yang sering mangkir di jam operasional kerja. Hal ini terjadi dikarenakan kurangnya pengawasan kerja terhadap pegawai dan kurang tegas untuk memberikan sanksi kepada pegawai. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dengan demikian disiplin kerja yang di tanamkan pada pegawai dapat menimbulkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya karena menyadari kewajibannya dan mengutamakan hasil kerja dengan baik dan

sesuai dengan setandar yang di ditetapkan. Selain disiplin, untuk meningkatkan kinerja pegawai di pengaruhi juga dengan adanya lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja yang kondusif merupakan salah satu bentuk kompensasi yang dapat diberikan oleh pimpinan organisasi kepada pegawai. Dengan demikian kompensasi yang diberikan oleh pimpinan tidak hanya berbentuk finansial namun juga bisa berbentuk non finansial yang salah satu diantaranya yaitu dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman mungkin. Untuk dapat menciptakan ruangan kerja yang nyaman tentu harus diperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi terciptanya suasana kerja yang dapat menciptakan kinerja pegawai yang optimal, yaitu : lingkungan fisik yang nyaman, perancangan sistem kerja yang efektif dan efisien, dan sarana yang baik.

Keberadaan sarana dan prasarana peralatan kantor, jika ditata berdasarkan prinsip-prinsip penataan ruang kantor yang ergonomis akan dapat memberikan suatu kontribusi tersendiri dalam menciptakan gairah kerja pegawai yang ada, sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat diwujudkan secara optimal, tentunya dengan dukungan sarana dan prasarana yang ada. Dalam menciptakan ruangan ergonomis diperlukan adanya perancangan sistem kerja. Hal ini bertujuan untuk mengatur komponen-komponen yang ada dalam sistem kerja, seperti mesin dan peralatan kerja serta lingkungan fisik yang ada sehingga dicapai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja yang tinggi, yang di ukur dengan waktu, tenaga, serta dampak psikologi atau sosiologis yang ditimbulkannya.

Tabel 2. Sarana dan prasarana Lingkungan kerja di Dinas Perhubungan Bidang Angkutan Kota Tangerang Selatan 2022

No	Keterangan	Jumlah Barang	Jumlah Yang Terpakai	Jumlah Yang Rusak
1	Lampu	26 lampu	23 lampu	3 lampu
2	Pendingin Ac	20 Ac	16 Ac	4 Ac
3	Lemari dokumen	10 lemari	8 lemari	2 lemari
4	Komputer	50 Komputer	47 Komputer	3 Komputer
5	Mobil dinas	5 mobil	4 Mobil	1 mobil
6	Toilet	7 toilet	5 toilet	2 toilet

Sumber : Olah data Lingkungan Kerja Dinas Perhubungan Tangsel 2022

Berdasarkan data tabel di atas dapat diketahui fasilitas yang yang tersedia di lingkungan kerja masih belum maksimal. Beberapa fasilitas yang menunjang kenyamanan dalam bekerja masih terdapat fasilitas keadaan rusak. Dinas Perhubungan Kota Tangerang Selatan berada tepat dipinggir jalan raya Serpong, banyaknya kendaraan roda dua maupun roda empat ditambah lagi kendaraan yang bermuatan besar seperti truk, tronton dan lain-lain yang setiap hari melintasi kantor tempat mereka bekerja karena itu merupakan alternatif jalan satu-satu yang bisa di lewati. Hal tersebut dapat berpengaruh terhadap sirkulasi udara yang kurang baik, seperti debu atau polusi dari kendaraan tersebut bisa masuk ke dalam Kantor dan bisa menyerang kesehatan pegawai.

Nilai lingkungan kerja yang terdapat kerusakan paling banyak adalah dalam aspek Ac yang disediakan 20 Ac. Dengan kerusakan 4 Ac sehingga dalam bekerja membuat pegawai panas dan Tidak Nyaman dalam Bekerja dalam melakukan aktivitas bekerja. Dapat diketahui bahwa aktivitas yang diperlukan untuk membentuk suatu sistem kerja adalah dengan menganalisis dan menentukan secara detail komponen-komponen tugas dan melakukan pendekatan ergonomis. Pendekatan ergonomis diharapkan dapat membentuk suatu sistem kerja yang bisa dirancang untuk melaksanakan kegiatan tertentu dengan didukung oleh keserasian hubungan antara manusia dengan sistem kerja yang dikendalikannya.

Sistem kerja yang di maksud di sini adalah suatu sistem kerja yang melibatkan komponen kerja seperti mesin/peralatan dan lingkungan fisik kerja (temperatur, pencahayaan, kebisingan dan lain-lain) dimana kegiatan tersebut berlangsung. Pendekatan ergonomis akan membawa kita ke dalam rancangan sistem kerja sehingga kita dapat menggunakannya secara efektif, efisien, aman dan mampu menciptakan lingkungan fisik yang layak. Menurut Sedarmayanti (2017:28) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat



kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja bertujuan agar dalam melaksanakan pekerjaan tercipta suasana yang tentram, nyaman dan damai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai adalah bagaimana seseorang pegawai melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerjanya. Kinerja individu dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam kerjanya.

Dengan kata lain kinerja individu adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja. Supaya kinerja pegawai dapat berjalan dengan baik di butuhkan kondisi lingkungan kerja yang dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Menurut August W. Smith dalam Sedarmayanti, (2017:50) menyatakan bahwa performance atau kinerja adalah: "... Output drive from processes, human or otherwise, jadi dikatakan bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67) mengemukakan bahwa : "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Kinerja karyawan yang optimal adalah gambaran dari sumber daya manusia yang berkualitas. Kinerja ini mencerminkan keberhasilan dari diri seseorang. Pada Dinas Perhubungan Tangerang Selatan kinerja karyawan sangat diperhatikan karena kinerja yang tinggi dari seseorang karyawan sangat diperhatikan karena kinerja yang tinggi dari seseorang karyawan akan meningkatnya kinerja secara keseluruhan.

Tabel 3. Hasil Penilaian Kinerja Perizinan Angkutan Dinas Perhubungan Bidang Angkutan Kota Tangerang Selatan Tahun 2019 – 2021

No	Sasaran Strategis Penilaian	Keterangan	Target	2019	Target	2020	Target	2021	Ket
1	Terwujudnya Peningkatan Angkutan Yang selamat	Jumlah Pengujian dan perijinan angkutan yang memadai serta meningkatkan kualitas layak jalan kendaraan	4,024 Unit	3,793	4,196	3,371	4,310	2,895	Belum Tercapai
3	Meningkatkan Transportasi Masal yang terintegrasi dan berkelanjutan	Meningkatkan Sarana prasarana Angkutan Transportasi masal	90 %	78%	90 %	80%	90%	72%	Belum Tercapai
4	Penilaian Perilaku	Bekerja sama sesama rekan pegawai dan Tanggung Jawab dalam Pelaksanaan Tugas	90 %	75%	90%	82%	90%	79%	Belum Tercapai

Sumber: Data kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Tangsel 2022

Berdasarkan tabel diatas hasil laporan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Bidang Angkutan Kota Tangerang Selatan masih belum mencapai Target. Makin banyaknya jumlah kendaraan pribadi menjadi pemicu menurunnya pengguna jasa transportasi umum. Beralihnya kecenderungan menggunakan kendaraan pribadi juga tak lepas dari rasa ketidakpercayaan terhadap sistem transportasi umum yang ada. Dalam hal ini Kantor Dinas Perhubungan diharapkan sebisa mungkin untuk menerapkan program - program yang bertujuan untuk memacu kesadaran supir angkutan sehingga kepatuhan tertib berlalu lintas semakin tinggi. Hal ini akan menciptakan angkutan yang aman dan nyaman bagi masyarakat. Maka dari itu Dinas Perhubungan Bidang Angkutan Kota Tangerang Selatan perlu meningkatkan kinerja pegawai.

LANDASAN TEORI

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan perusahaan, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Siagian (2015:305) mengemukakan bahwa "Disiplin karyawan dalam manajemen sumber daya manusia



berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, lepas dari kesalahan dan kekhilafan”

Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu lingkungan kerja yang harus diperhatikan oleh perusahaan demi terciptanya suatu kondisi yang nyaman bagi para karyawan dalam melakukan seluruh aktivitas perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2017:21) mengungkapkan bahwa: “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”. Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja fisik yang baik dan mendukung untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik pula, sebaliknya apabila seorang karyawan bekerja di lingkungan kerja fisik yang tidak mendukung atau kurang memadai untuk bekerja secara optimal maka akan membuat karyawan menjadi tidak nyaman, cepat lelah, malas sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah (Mangkunegara, 2013:105).

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut Wibowo (2012:08) Kinerja berasal dari pengertian *Performance* yang memberikan pengertian sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Menurut Mulyadi (2015:63) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja oleh karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dirancang dengan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif deskriptif digunakan untuk menjelaskan fenomena yang terjadi perihal data penelitian. Sedangkan metode kuantitatif digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2016:193)

sumber pengumpulan data primer dan skunder adalah sebagai berikut

A. Data primer

- 1) Observasi, Yaitu mengadakan pengamatan langsung ke instansi untuk mengumpulkan data dan informasi secara sistematis di mana pengumpulan data melalui pengamatan di tempat penelitian.
- 2) Angket, Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

b. Data Sekunder, yaitu studi kepustakaan dengan cara mempelajari, meneliti, mengkaji serta menelaah literatur-literatur yang ada kaitanya dengan masalah yang di teliti.

Populasi yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di instansi yang berjumlah 65 pegawai. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah nonprobability sampling dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2016:118) Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, peneliti memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Maka sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini sebanyak 65 orang.

Pengujian instrument penelitian dan data penelitian dilakukan menggunakan uji statistik sebagai berikut

1. Uji Kualitas Data

- a. Uji Validitas, menurut Ghozali (2012:142) uji validitas digunakan untuk mengetahui sah/valid tidak suatu kuesioner, suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang digunakan untuk mengukur apa yang diukur.



$$r_{X(it)} = \frac{n(\sum X_i X_t) - (\sum X_i)(\sum X_t)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum X_t^2 - (\sum X_t)^2\}}}$$

Sumber : Sugiyono (2012:356)

Keterangan

- $r_{X(it)}$ Nilai koefisien korelasi variabel X
- n Banyaknya responden
- X_i Skor setiap item variabel X
- X_t Skor total variabel X
- $\sum X_i^2$ Jumlah kuadrat skor item variabel X
- $\sum X_t^2$ Jumlah kuadrat skor total variabel X
- $\sum X_i X_t$ Jumlah skor X_i dengan skor X_t variabel X

b. Uji Reliabilitas, suatu kuesioner dikatakan handal jika jawaban responden terhadap butir-butir pertanyaan dalam kuesioner adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2012:42).

Untuk mengukur reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini digunakan “*Method Alpha Cronbach*”

2. Uji Asumsi Klasik, digunakan untuk mengetahui ketepatan data.
 - a. Uji Normalitas, Menurut Priyatno (2011:282) “pengujian normalitas data dapat menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Sample Test*, yaitu mendeteksi normalitas dengan melihat nilai signifikansi residual, dengan melihat dari angka probabilitasnya, dimana jika probabilitas > 0,05 maka residual terdistribusi normal. Sebaliknya jika probabilitas < 0,05 maka tidak terdistribusi normal”.
 - b. Uji Multikolinearitas, Menurut Ghozali (2012:64) “Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi menemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*)”.
 - c. Uji Heteroskedastisitas, bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan yang

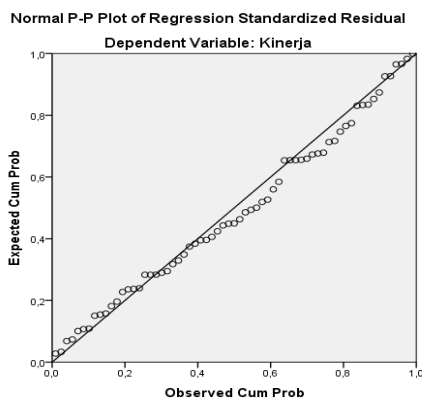
lain.

3. Uji Koefisien Determinasi, untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat.
4. Uji Hipotesis
 - a. Uji Parsial (Uji Statistik t)
 - b. Uji F (Uji Serentak/Simultan) dengan menggunakan Analysis of Varian (Anova)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Dari hasil grafik probability plot, dapat dilihat bahwa penyebaran data (titik-titik) mengikuti pola garis lurus atau mendekati garis diagonal, maka datanya dapat dikatakan normal, sehingga syarat normalitas residual untuk analisis regresi dapat terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

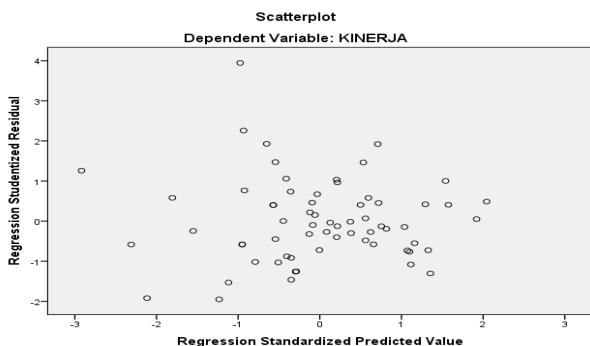
Model		Coefficients ^a			T	Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	7,698	4,182		1,841	,070		
	Disiplin	,593	,095	,592	6,269	,000	,882	1,134
	Lingkungan Kerja Fisik	,231	,088	,248	2,632	,011	,882	1,134

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan hasil output diatas diketahui bahwa dapat disimpulkan untuk X1 nilai tolerance 0,882 dan X2 nilai tolerance 0,882 atau > 0,10 sedangkan VIF X1 sebesar 1.134 dan VIF X2 sebesar 1.134 atau <10,00 maka tidak terjadi multikolinieritas. Sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan dengan analisis berikutnya.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Pada gambar diatas, titi-titik pada grafik Sccater plot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas dan titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan heterokedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 5. Hasil Uji Durbin-Watson (DW test)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,716 ^a	,513	,497	3,69324	1,898

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah (2022)

Dari hasil pengujian dengan menggunakan uji Durbin-Watson atas residual persamaan regresi diperoleh angka sebesar 1.898. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1.898 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

Pengujian Hipotesis

Tabel 6. Hasil Uji t (Signifikansi)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,698	4,182		1,841	,070
	Disiplin	,593	,095	,592	6,269	,000
	Lingkungan Kerja Fisik	,231	,088	,248	2,632	,011

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer diolah 2022

Berdasarkan data diatas, maka dapat disimpulkan untuk uji t sebagai berikut :

1. Nilai t hitung variabel disiplin yang diperoleh sebesar 6,269 dengan nilai sig 0,000 sehingga t hitung > t tabel (6,269 > 1,998) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa

nilai tersebut menunjukkan pengaruh signifikan terhadap disiplin terhadap kinerja pegawai.

2. Nilai t hitung variabel Lingkungan Kerja Fisik yang diperoleh sebesar 2,632 dengan nilai sig 0,011 sehingga t hitung > t tabel (2,632 > 1,998) dan nilai signifikansi 0,011 < 0.05, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai tersebut menunjukkan pengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.

Hal ini berarti disiplin berpengaruh signifikan serta memiliki peranan penting terhadap kinerja kpegawai. Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan serta memiliki peranan penting terhadap kinerja pegawai.

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	890,874	2	445,437	32,657	,000 ^b
	Residual	845,680	62	13,640		
	Total	1736,554	64			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber : Data Primer diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa :

1. Hasil pengujian dengan bantuan Software SPSS Version 24 menunjukkan nilai Fhitung sebesar 32,657 sehingga Fhitung > Ftabel (32,657 > 3,15) pada α 5% maka Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga disimpulkan bahwa variabel disiplin dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Dinas Perhubungan Kota Tangerang Selatan.
2. Nilai sig. lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai 0,000 < 0,05 berarti secara bersama-sama (simultan) disiplin dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas perhubungan Kota Tangerang Selatan.



Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,716 ^a	,513	,497	3,69324

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin
Sumber : Data Primer diolah 2022

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, nilai *R Square* diperoleh sebesar 0,513 atau 51,30%. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh disiplin dan lingkungan kerja fisik dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai sebesar 51,30%, sedangkan selebihnya 48,70% dipengaruhi karena faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan Hasil Penelitian dan pembahasan yang telah penulis uraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Nilai *t* hitung variabel disiplin yang diperoleh sebesar 6,269 dengan nilai sig 0,000 sehingga *t* hitung > *t* tabel (6,269 > 1,998) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai tersebut menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai.
- Nilai *t* hitung variabel Lingkungan Kerja Fisik yang diperoleh sebesar 2,632 dengan nilai sig 0,011 sehingga *t* hitung > *t* tabel (2,632 > 1,998) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas atau 0,011 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai tersebut menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.
- Dari hasil pengujian Uji F secara simulutan antara Variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai diperoleh *F*hitung > *F*tabel (32,657 > 3,15) pada α 5% maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga

disimpulkan bahwa variabel disiplin dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Dinas Perhubungan Kota Tangerang Selatan.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Terimakasih kepada seluruh jajaran staf manajemen dan pegawai Dinas Perhubungan Bidang Angkutan Kota Tangerang Selatan beserta orang-orang yang terlibat dalam penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

- Ading, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (study di PT Mitsui Leasing Capital Indonesia Abdul Muis–Jakarta Pusat). *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(1), 18-38.
- Alvin fadilah Hendry (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Insan Cendikia
- Anwar Prabu Mangkunegara (2013), “Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”. Remaja Rosdakarya. Bandung, 2015.
- Ghozali, Imam, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Prgram IBM SPSS 19 (Edisi kelima), Semarang, Universitas Diponegoro, Semarang, 2012.
- Hasibuan, Malayu SP. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, Penerbit IN MEDIA : Bogor
- Priyatno, Duwi, Buku Saku Analisis Statistik Data SPSS, Mediakom, Yogyakarta, 2011.
- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- Sondang P. Siagian. 2015. *Manajemen*



- Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- [11] Sugiyono, Metode Penelitian Bisnis, Alfabeta, Bandung, 2012.
- [12] _____. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung, Alfabeta, 2016.
- [13] Sunarto, A. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi Untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 397-407
- [14] Sunarto, A., Qurbani, D., & Virby, S. (2020). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(1).
- [15] Sunarto, A. (2020). Kinerja Karyawan Berbasis Kepemimpinan Dan Motivasi Pada PT. Duta Jaya Putra Persada Mining. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 246-257.
- [16] Sunarto, A., Tanjung, A. W., & Ellesia, N. (2020). Teacher Performance Based on The Visionary Leadership Style of School, Competency and Work Discipline (Study at Muhammadiyah Setiabudi Pamulang College). *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(5), 1046-1052.
- [17] Sunarto, A. (2019). Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Cluster Cilegon I. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 241-250.
- [18] Sunarto, A. (2021). KINERJA PEGAWAI BERBASIS DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA (Studi Pada Kantor Kecamatan Pondok Aren Kota Tangerang Selatan). *Jurnal Visionida*, 7(1), 1-13..
- [19] Sunarto, A. (2021). PENGARUH KOMUNIKASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. VISIONET DATA INTERNASIONAL CABANG KARAWACI. *Jurnal Semarak*, 4(2), 105-118.
- [20] Sunarto, A., & Aprianda, D. (2021). PENGARUH REKRUITMEN DAN SELEKSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU PADA YAYASAN PONDOK INDAH DON BOSCO JAKARTA SELATAN. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 106-116.
- [21] Sunarto, A. (2020). KINERJA PEGAWAI BERBASIS KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA PADA PT VICTORY CHINGLUH INDONESIA DIVISI QUALITY. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(2), 92-101.
- [22] Sunarto, A. (2019). HUBUNGAN STRESS KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MANDIRI CLUSTER CILEGON I. *Jurnal Semarak*, 2(3), 1-9.
- [23] Sunarto, A. (2018). Hubungan Stres Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat pada Divisi Credit Control. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 1(4), 361-370.
- [24] Sunarto, A. (2021). PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV MURNI RASA BOGOR. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 326-335
- [25] Siagian Sondang P, (2015) "Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja", PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- [26] Wibowo, Edi. 2012. *Manajemen Kinerja*, Jakarta : Rajawali Pers.
- [27] Widodo (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bandung: Manggu Makmur*



HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN