

DOI: <https://doi.org/10.70285/11anh539>

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Tangerang Selatan

Yenita Febryani^{1*}, Pusporini Palupi Jamaludin²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Indonesia ^{1,2}

yenitafebryanitan@gmail.com*

Received 27/03/2026 | Revised 15/04/2026 | Accepted 12/05/2026

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Tangerang. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 94 responden. Pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner kepada semua responden menggunakan skala likert sebagai skala pengukuran dan SPSS versi 26 sebagai aplikasi pemrosesan data. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 13,301 + 0,666 (X1)$. Nilai korelasi sebesar 0,771 (memiliki tingkat hubungan yang kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 59,4% dan uji hipotesis diperoleh thitung > ttabel atau (11,609 > 1,986). Uji hipotesis secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dengan keputusan H0 ditolak dan H1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan. Dikatakan signifikan karena nilai probability signifikansi $0,000 < 0,05$. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 23,474 + 0,446 (X2)$. Nilai korelasi sebesar 0,484 (memiliki tingkat hubungan yang sedang). Nilai koefisien determinasi sebesar 23,5% dan uji hipotesis diperoleh thitung > ttabel atau (5,309 > 1,986). Uji hipotesis secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dengan keputusan H0 ditolak dan H2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan. Dikatakan signifikan karena nilai probability signifikansi $0,000 < 0,05$. Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi $Y = 9,465 + 0,592 (X1) + 0,227 (X2)$. Nilai korelasi sebesar 0,805 (memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 64,8%, sedangkan sisanya sebesar 35,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai Fhitung > Ftabel atau (83,607 > 2,700). Uji hipotesis secara simultan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dengan keputusan H0 ditolak dan H3 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan. Dikatakan signifikan karena nilai probability signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Disiplin Kerja ; Lingkungan Kerja Fisik ; Kinerja Pegawai.

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and physical work environment on the performance of employees of the Tangerang City Cooperatives and Small and Medium



Enterprises Office. The method used was quantitative. The sampling technique used saturated sampling and obtained a sample of 94 respondents. Data collection by distributing questionnaires to all respondents using a Likert scale as a measurement scale and SPSS version 26 as a data processing application. Data analysis used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients and hypothesis tests. The results of this study are that work discipline has a significant effect on employee performance, this can be proven from the simple linear regression equation $Y = 13.301 + 0.666 (X1)$. The correlation value is 0.771 (has a strong level of relationship). The determination coefficient value is 59.4% and the hypothesis test obtained $t \text{ count} > t \text{ table}$ or $(11.609 > 1.986)$. Partial hypothesis testing of independent variables affects the dependent variable with the decision $H0$ rejected and $H1$ accepted meaning there is a significant influence. It is said to be significant because the probability significance value is $0.000 < 0.05$. Physical Work Environment has a significant effect on Employee Performance, this can be proven from the simple linear regression equation $Y = 23.474 + 0.446 (X2)$. The correlation value is 0.484 (has a moderate level of relationship). The coefficient of determination value is 23.5% and the hypothesis test obtained $t \text{ count} > t \text{ table}$ or $(5.309 > 1.986)$. Partial hypothesis testing of the independent variable influences the dependent variable with the decision $H0$ is rejected and $H2$ is accepted, meaning there is a significant effect. It is said to be significant because the probability significance value is $0.000 < 0.05$. Work Discipline and Physical Work Environment simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance, this can be proven from the regression equation $Y = 9.465 + 0.592 (X1) + 0.227 (X2)$. The correlation value is 0.805 (has a very strong level of relationship). The coefficient of determination is 64.8%, while the remaining 35.2% is influenced by other factors. The hypothesis test obtained a calculated F value $> F$ table or $(83.607 > 2.700)$. Simultaneous hypothesis testing of independent variables influences the dependent variable with the decision $H0$ rejected and $H3$ accepted, meaning there is a significant influence. It is said to be significant because the probability significance value is $0.000 < 0.05$.

Keywords: Work Discipline ; Physical Work Environment ; Employee Performance.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, dunia menghadapi perubahan yang sangat cepat dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam bidang ekonomi. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi, serta integritas pasar global, telah mengubah cara berbisnis, memperkenalkan tantangan baru, dan membuka peluang yang besar. Dalam konteks ini, Usaha Kecil, dan Menengah (UKM) menjadi salah satu pilar penting perekonomian Indonesia. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), Usaha Kecil, dan Menengah menyumbang sekitar 60% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia dan menyerap lebih dari 97% tenaga nasional. Oleh karena itu, keberlangsungan dan daya saing Usaha Kecil, dan Menengah menjadi sangat krusial untuk menjaga kestabilan ekonomi nasional, khususnya dalam menghadapi tantangan globalisasi.

Namun dibalik potensi besar Usaha Kecil, dan Menengah (UKM), banyak dari mereka menghadapi sejumlah tantangan. Mulai dari terbatasnya akses terhadap pasar global, keterbatasan sumber daya manusia yang terampil, kurangnya teknologi dan infrastruktur yang memadai, hingga masalah pendanaan yang menjadi hambatan utama. Di sisi lain, persaingan global yang semakin ketat menuntut para pelaku Usaha Kecil, dan Menengah (UKM) terus berinovasi dan beradaptasi dengan perkembangan zaman. Dalam ini, penting bagi Usaha Kecil, dan Menengah (UKM) untuk memiliki daya saing yang kuat agar tidak tergerus oleh arus globalisasi yang semakin kompetitif.

Pemerintah Indonesia, melalui Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah, memiliki peran yang sangat penting dalam mendorong pengembangan Usaha Kecil dan Menengah agar dapat bersaing

baik di pasar domestik maupun internasional. Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah bertanggung jawab untuk menyediakan berbagai program dan fasilitas yang mendukung peningkatan kapasitas dan daya saing Usaha Kecil dan Menengah. Program – program ini meliputi pelatihan, pendampingan, pemberian akses pembiayaan, serta penguatan jaringan pemasaran yang sangat dibutuhkan oleh para pelaku usaha.

Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Tangerang Selatan merupakan instansi pemerintah yang berada di kecamatan Serpong Kota Tangerang Selatan, terbentuk berdasarkan Peraturan Walikota Tangerang Selatan Nomor 01 tahun 2009 tentang Organisasi Perangkat Daerah Kota Tangerang Selatan. Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Tangerang Selatan memiliki tugas dan fungsi untuk membina, mengembangkan, serta memerikan fasilitas kepada Koperasi Usaha Kecil dan Menengah. Salah satu tujuan utama Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Tangerang Selatan adalah meningkatkan daya saing dan kemandirian Koperasi Usaha Kecil dan Menengah agar dapat berperan lebih besar dalam perekonomian daerah, serta mampu bertahan di pasar yang semakin kompetitif.

Seiring dengan perkembangan ekonomi yang semakin modern, Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Tangerang Selatan juga berfokus pada penyuluhan, pelatihan, serta akses terhadap permodalan dan teknologi yang dapat mendukung kemajuan sektor Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah. Selain itu, Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Tangerang Selatan bekerja sama dengan berbagai pihak, baik pemerintah pusat, pemerintah provinsi, maupun sektor swasta untuk menciptakan ekosistem yang kondusif bagi tumbuhnya usaha kecil dan menengah yang inovatif dan berbasis teknologi. Sebagai lembaga yang bertanggung jawab dalam memfasilitasi Koperasi Usaha Kecil dan Menengah, Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Tangerang Selatan terus berupaya untuk menciptakan kebijakan yang dapat memperkuat sektor tersebut, sehingga dapat berkontribusi pada pengentasan kemiskinan, penciptaan lapangan kerja, dan pertumbuhan ekonomi daerah yang berkelanjutan.

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan satu aset terpenting yang dimiliki perusahaan karena memiliki pengaruh dalam keberlangsungan hidup perusahaan. Keberhasilan dan daya saing suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh bagaimana sumber daya manusia dikelola dan dikembangkan. Dalam konteks globalisasi dan perkembangan teknologi yang cepat, manajemen sumber daya manusia menghadapi tantangan baru yang memerlukan pendekatan yang inovatif dan adaptif. Sumber daya yang berkualitas sangat berperan dalam menjawab berbagai tantangan dan mensukseskan tujuan akhir suatu perusahaan.

Setiap perusahaan berharap sumber dayanya mampu bekerja dengan baik dan benar supaya tujuan perusahaan tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Sumber daya manusia yang efektif akan meningkatkan produktivitas, inovasi, dan kepuasan kerja pegawai, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Memiliki kinerja pegawai yang tinggi, akan meningkatkan tingkat produktivitas perusahaan dan dengan demikian meningkatkan keuntungan perusahaan.

Kinerja pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Tangerang Selatan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan operasional. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi dan bekerja dalam lingkungan kerja fisik yang mendukung akan berkontribusi pada pencapaian perusahaan. Dalam konteks ini, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik muncul sebagai dua faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

Jika ada kendala eksternal maupun internal yang mempengaruhi kinerja pegawai, penting untuk meninjau kembali sistem penilaian dan memberikan dukungan tambahan kepada pegawai yang membutuhkan seperti pelatihan dan pengembangan, dukungan motivasi, dukungan teknis, dan dukungan kesejahteraan.

Dari standarisasi yang dimana pencapaian target kinerja pegawai 100%, regulasi tersebut belum dapat terealisasi karena adanya kendala dalam implementasi regulasi yang disebabkan oleh keterbatasan fasilitas, anggaran pelatihan dan pengembangan keterampilan pegawai, dan kerumitan prosedur dalam melaksanakan tugas sehingga berdampak signifikan terhadap efisiensi dan efektivitas kinerja pegawai. Keterbatasan ini mempengaruhi kualitas dan kuantitas hasil kerja, sehingga pencapaian kinerja pegawai tidak dapat memenuhi target yang ditetapkan. Penilaian kinerja pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Tangerang Selatan dalam peraturan Wali Kota Tangerang Selatan Tahun 2018 No. 5 pasal 25 ayat (1) dilakukan setiap 1 bulan sekali dan paling lambat setiap tanggal 5 bulan berikutnya. Pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah yang tidak memenuhi nilai kinerja pegawai bulanan sebagaimana yang dimaksud dalam peraturan Wali Kota Tangerang Selatan Tahun 2018 No. 5 Pasal 28 ayat (1) dikenakan pengurangan tambahan penghasilan pegawai berdasarkan beban kerja.

Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Tangerang Selatan memberlakukan peraturan tersebut sesuai dengan Peraturan Wali Kota Tangerang Selatan Tahun 2018 No. 5 Pasal 28 ayat (1). Sebagai bagian dari pemerintah daerah, pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Tangerang Selatan yang mendukung perkembangan dan kesejahteraan usaha kecil dan menengah di wilayah Kota Tangerang Selatan, Disiplin Kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Tangerang Selatan dalam mencapai tujuan tersebut. Disiplin kerja merujuk pada sikap dan perilaku pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka sepenuh keseriusan dan ketepatan. Disiplin kerja yang baik menciptakan budaya kerja yang positif, lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan yang mendorong pegawai untuk berprestasi.

Pegawai yang disiplin tidak hanya menunjukkan kehadiran yang baik, tetapi juga berkomitmen untuk menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan sesuai standar yang ditetapkan. Disiplin pegawai berperan penting dalam upaya untuk meningkatkan kinerja kerja para pegawai, disiplin kerja merupakan hal yang harus diterapkan pada diri setiap pegawai karena disiplin mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Oleh karena itu setiap perusahaan selalu berusaha agar sumber daya nya memiliki disiplin yang baik.

Untuk memastikan bahwa karyawan dapat melakukan tugasnya dengan efisien, diperlukan peneguhan disiplin kerja. Disiplin ini menggambarkan tingkat hormat seseorang terhadap aturan dan kebijakan yang berlaku. Jika aturan atau kebijakan tidak dipedulikan atau sering kali dilanggar, maka disiplin karyawan dinilai rendah.

Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kenyamanan dan motivasi pegawai, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja pegawai. Lingkungan kerja fisik dari tempat kerja seperti tata letak, pencahayaan, kebersihan, dan kenyamanan. Lingkungan kerja fisik di Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Tangerang Selatan memainkan peran penting dalam mendukung kinerja pegawai serta kenyamanan mereka dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Lingkungan kerja yang tidak baik akan menyebabkan kurangnya dorongan dan gairah kerja sehingga berpotensi menjadi penyebab pegawai menjadi malas, mudah setres, sulit berkonsentrasi, dan menurunnya kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang mendukung dapat menciptakan rasa aman bagi pegawai, sehingga mereka dapat bekerja dengan optimal. Lingkungan kerja yang sehat akan menimbulkan semangat dalam bekerja, sehingga pegawai dapat fokus untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan efisien serta sesuai dengan waktu yang ditentukan. Hal ini diharapkan dapat berpengaruh positif dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja fisik yang baik perlu ditunjang dengan Standar Lingkungan Kerja Perkantoran menurut K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) sebagaimana yang dimaksud pada Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Tahun 2016 No. 48 Pasal 21 meliputi luas tempat

kerja, tata letak peralatan kantor, kursi, meja kerja, postur kerja, koridor, durasi kerja, dan penanganan beban manual.

METODE

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif, Dalam menyusun skripsi ini peneliti melakukan penelitian pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Tangerang Selatan yang berlokasi di Jalan Sunburst CBD, Lengkong Gudang, Kec. Serpong, Kota Tangerang Selatan, Banten, 15321. Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan September sampai dengan selesai. Penelitian ini dilakukan secara bertahap mulai dari survei, pengajuan proposal, pengajuan surat izin, konsultasi, pembuatan kuisioner hingga pengolahan data untuk penyusunan skripsi. Populasi dalam penelitian ini merupakan pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Tangerang Selatan yang berjumlah 94 orang dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Tangerang yang berjumlah 94 pegawai. Pada penelitian ini teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah teknik pengambilan sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

HASIL dan PEMBAHASAN

HASIL

Uji Normalitas

Tabel 4.1

Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		94
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,000000
	Std. Deviation	4,02676203
Most Extreme Differences	Absolute	,086
	Positive	,086
	Negative	-,071
Test Statistic		,086
Asymp. Sig. (2-tailed)		,085 ^c

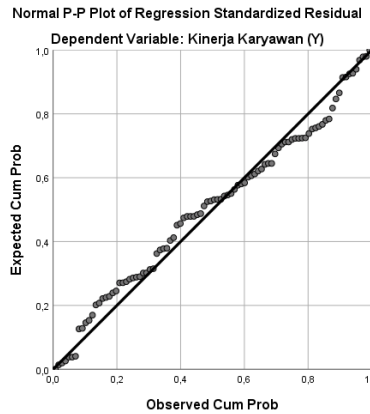
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa data residual nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,085 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi normal. Selain itu, grafik probability plot juga dapat digunakan untuk melakukan uji normalitas. Dalam hal ini, residual variabel dapat diidentifikasi dengan mengamati penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal. Hasil diagram penyebaran yang diolah menggunakan SPSS versi 26, adalah sebagai berikut :



Gambar 4. 1
Hasil Uji Normalitas dengan Grafik Probability Plot

Pada gambar di atas, dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 2
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	9,465	2,143		4,416	,000		
Disiplin Kerja (X1)	,592	,057	,685	10,327	,000	,879	1,137
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	,227	,061	,246	3,709	,000	,879	1,137

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Hasil Pengujian multikolinearitas yang ditunjukkan pada tabel diatas, variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik masing-masing variabel memiliki nilai Tolerance sebesar 0,879 dimana nilai masing-masing variabel tersebut lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,137 dimana nilai masing-masing variabel tersebut kurang dari 10,00. Oleh karena itu, model regresi ini menunjukkan bahwa tidak ada gangguan multikolinearitas dan model regresi dapat dinyatakan layak dan dapat digunakan untuk persamaan regresi.

Uji Autokorelasi

Tabel 4. 3
Pedoman Interpretasi Uji Durbin-Watson

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



2,640 – 2,900	Tanpa Kesimpulan
> 2,900	Ada gangguan autokorelasi

Adapun hasil pengujian autokorelasi adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 4
Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,805 ^a	,648	,640	4,07077	2,190

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik (X2), Disiplin Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 2,190, yang berada diantara interval 1,550 – 2,460.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 5
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2,666	1,424		1,873	,064
	Disiplin Kerja (X1)	,062	,038	,179	1,634	,106
	Lingkungan Kerja Fisik (X2)	-,066	,041	-,177	-1,618	,109

a. Dependent Variable: ABS_RES

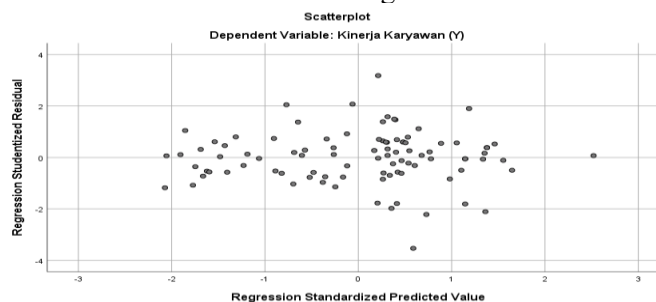
Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, glejser test model pada variabel disiplin kerja (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,106 dan lingkungan kerja fisik (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,109 dimana keduanya nilai signifikansi (sig.) lebih besar dari 0,05. Dengan demikian model regresi pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Pengujian juga dapat dilakukan dengan melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID) dengan ketentuan sebagai berikut :

a) Jika titik-titik membentuk pola tertentu seperti gelombang besar melebar dan menyempit maka telah terjadi gangguan heteroskedastisitas.

b) Jika titik-titik menyebar tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas

Adapun hasil pengujian heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :



Gambar 4. 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik Scatter Plot

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik Scatter Plot tidak memiliki pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Oleh karena itu, hasilnya menunjukkan bahwa model regresi tidak menunjukkan gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai.

Analisis Regresi Linier

Tabel 4. 6
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X1)
Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	13,301	2,003		6,640	,000
	Disiplin Kerja (X1)	,666	,057	,771	11,609	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 13,301 + 0,666 (X1)$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 13,301 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 13,301 point.
- Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X1) sebesar 0,666 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja fisik (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,666 point.

Tabel 4. 1
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja
Pegawai (Y)
ar

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	23,474	2,432		9,650	,000
	Lingkungan Kerja Fisik (X2)	,446	,084	,484	5,309	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 23,474 + 0,446 (X2)$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 23,474 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 23,474 point.
- Nilai koefisien regresi lingkungan kerja fisik (X2) sebesar 0,446 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja fisik (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,446.

Tabel 4. 8
Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9,465	2,143		4,416	,000
	Disiplin Kerja (X1)	,592	,057	,685	10,327	,000
	Lingkungan Kerja Fisik (X2)	,227	,061	,246	3,709	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 9,465 + 0,592 (X1) + 0,227 (X2)$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 9,465 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) tidak dipertimbangkan maka kinerja pegawai (Y) hanya akan bernilai sebesar 9,465 point.
- Nilai disiplin kerja (X1) 0,592 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,592 point.
- Nilai lingkungan kerja (X2) sebesar 0,227 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja fisik (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,227 point.

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4. 9
Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Nilai Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,000 s/d 0,199	Sangat Rendah
0,200 s/d 0,399	Rendah
0,400 s/d 0,599	Sedang
0,600 s/d 0,799	Kuat
0,800 s/d 1,000	Sangat Kuat

Hasil pengolahan data adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 10
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Correlations

		Disiplin Kerja (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Disiplin Kerja (X1)	Pearson Correlation	1	,771**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	94	94
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	,771**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	94	94

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



Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel di atas, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,771 yang dimana nilai tersebut berada pada rentang “0,600 – 0,799” yang berarti tingkat hubungan disiplin kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) termasuk pada tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4. 11

**Hasil Uji Koefisien Secara Parsial Lingkungan Kerja Fisik (X2)
Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Correlations**

		Lingkungan Fisik (X2)	Kerja Kinerja Karyawan (Y)
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	Pearson Correlation	1	,484**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	94	94
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	,484**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	94	94

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

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel di atas, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,484 yang dimana nilai tersebut berada pada rentang “0,400 – 0,599” yang berarti tingkat hubungan lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) termasuk pada tingkat hubungan yang sedang.

Tabel 4. 12

**Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik
(X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,805 ^a	,648	,640	4,07077

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik (X2), Disiplin Kerja (X1)

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel di atas, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,805 yang dimana nilai tersebut berada pada rentang “0,800 – 1,000” yang berarti tingkat hubungan variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) termasuk ada tingkat hubungan yang sangat kuat.

Analisis Koefisien Determinasi**Tabel 4. 2**

**Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Prasiial Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai
(Y)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,771 ^a	,594	,590	4,34390

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel diatas, diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0,594 yang artinya variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y)

sebesar 59,4%, sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 59,4\%) = 40,6\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penguji dalam penelitian ini.

Tabel 4. 14**Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)****Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,484 ^a	,235	,226	5,96669

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel diatas, diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0,235 yang artinya variabel lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 23,5%, sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 23,5\%) = 76,5$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penguji dalam penelitian ini.

Tabel 4. 15**Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)****Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,648 ^a	,648	,640	4,07077

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik (X2), Disiplin Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel diatas, diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0,648 yang artinya variabel disiplin kerja (1) dan lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh pada kinerja pegawai (Y) sebesar 64,8%, sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 64,8\%) = 35,2\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penguji dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**Tabel 4. 16****Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	13,301	2,003		6,640	,000
	Disiplin Kerja (X1)	,666	,057	,771	11,609	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel di atas, diperoleh nilai t_{hitung} 11,609 lebih besar dari t_{tabel} 1,986. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).

1) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah :

$H_{02} : \rho_2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai.

$H_{a2} : \rho_2 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 26 adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 3
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)
Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	23,474	2,432		9,650	,000
	Lingkungan Kerja Fisik (X2)	,446	,084	,484	5,309	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel di atas, diperoleh nilai thitung 5,309 lebih besar dari ttabel 1,986. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu H_{01} ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 4. 18
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2770,927	2	1385,463	83,607	,000 ^b
	Residual	1507,978	91	16,571		
	Total	4278,904	93			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel diatas, diperoleh F hitung 83,607 lebih besar dari F tabel 2,700. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansin 0,000 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu H_{03} ditolak dan H_3 ditrima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

PEMBAHASAN

Pembahasan Deskriptif

Kondisi Jawaban Responden Atas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Total mean skor variabel disiplin kerja (X1) adalah sebesar 3,40 yang termasuk kategori baik. Berdasarkan rata-rata responden, mayoritas merespon positif atas disiplin kerja yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 10,43% memberikan jawaban sangat setuju (SS), sebanyak 44,79% memberikan jawaban setuju (S), akan tetapi masih ada responden sebanyak 22,87% yang memberikan

jawaban kurang setuju (KS), sebanyak 18,62 memberikan jawaban tidak setuju (TS), dan sebanyak 3,30% memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS).

Kondisi Jawaban Responden Atas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Total mean skor variabel lingkungan kerja fisik (X2) adalah sebesar 2,80 yang termasuk kategori kurang baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon negatif atas lingkungan kerja fisik yang tersedia. Berdasarkan jawaban, sebanyak 6,49% memberikan jawaban sangat setuju (SS), sebanyak 18,51% memberikan jawaban setuju (S), akan tetapi masih ada responden sebanyak 26,38% memberikan jawaban kurang setuju (KS), sebanyak 45,74% memberikan jawaban tidak setuju (TS), dan sebanyak 2,87% memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS).

Kondisi Jawaban Responden Atas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Total mean skor adalah sebesar 3,60 yang termasuk kategori baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas kinerja pegawai yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 29,26% memberikan jawaban sangat setuju (SS), sebanyak 29,36 memberikan jawaban setuju (S), akan tetapi masih ada responden sebanyak 20,43% memberikan jawaban kurang setuju (KS), sebanyak 13,73% memberikan jawaban tidak setuju (TS), dan sebanyak 7,23% memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS).

Pembahasan Kuantitatif

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 13,301 + 0,666 X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,771 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,594 atau sebesar 59,4% sedangkan sisanya sebesar 40,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($11,609 > 1,986$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 23,474 + 0,446 X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,484 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,235 atau sebesar 23,5% sedangkan sisanya sebesar 76,5 dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5,309 > 1,986$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.

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

Berdasarkan hasil pengujian, menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 9,465 + 0,592 X_1 + 0,227 X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,805 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0,648 atau 64,8% sedangkan sisanya sebesar 35,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($83,607 > 2,700$). Dengan demikian H_0 ditolak H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

SIMPULAN

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai persamaan regresi $Y = 13,301 + 0,666 X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,771 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya

sebesar 0,594 atau sebesar 59,4% sedangkan sisanya sebesar 40,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($11,609 > 1,986$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai nilai persamaan regresi $Y = 23,474 + 0,446 X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,484 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,235 atau sebesar 23,5% sedangkan sisanya sebesar 76,5 dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis nilai t hitung $>$ t tabel atau ($5,309 > 1,986$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai persamaan regresi $Y = 9,465 + 0,592 X_1 + 0,227 X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,805 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0,648 atau 6,48% sedangkan sisanya sebesar 35,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($83,607 > 2,700$). Dengan demikian H_0 ditolak H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y).

DAFTAR PUSTAKA

1. Aditama, R. A. (2020). *Pengantar Manajemen. Teori dan Aplikasi*. AE Publising.
2. Afandi, P. (2018). *"Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)"*. Riau: Zanafa Publishing.
3. Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Nusa Media.
4. Ardana, I. K. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
5. Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
6. Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
7. Firmansyah. (2018). *Penghantar Manajemen*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
8. Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
9. Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
10. Hasibuan. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Haji Masagung.
11. Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
12. Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
13. Istijanto. (2018). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
14. Kasmir. (2018). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
15. Mangkunegara, A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
16. Mangkunegara, P. A. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan Ke tujuh*. Bandung: PT. Refika Aditama.
17. Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
18. Santoso. (2018). *Tutorial & Solusi Data Regresi*. Jakarta: Agung Budi Santoso.
19. Sedarmayanti. (2016). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
20. Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen, Karyawan Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
21. Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Perkantoran Modern*. Bandung: Refika Aditama.
22. Sedarmayanti, D. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Cv. Pustaka Ilmu.



23. Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke-2*. Jakarta: Bumi Aksara.
24. Sudaryo, Y. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung, Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: ANDI (Anggota IKAPI).
25. Sudjana. (2018). *Metode Statistik*. Bandung: Tarsido.
26. Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & R&D*. Bandung: Alfabeta.
27. Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & R&D*. Bandung: Alfabeta.
28. Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & R&D*. Bandung: Alfabeta.
29. Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (pertama)*. Jakarta: Prenadamedia Group.
30. Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mandar Maju.
31. Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kedelapan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
32. Unadrajan, D. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Universitas Katalik Indonesia: Atma Jaya.
33. Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 479-486.
34. Siti Maryam, Pusporini Palupi Jamaludin, & Paringsih Paringsih. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada J&T Express Drop Center 08 Depok Jawa Barat. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(3), 470-485.
35. Daulay, L. A., & Savitri, 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*, 2(1), 560-567.
36. Andriani, J., Sularmi, L., & Anggraini, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Naga Mas Intipratama Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 43-54.
37. Tanjung, A. W., & Sunarto, A. (2022). Pengaruh Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Asn Pada Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 2(2), 177-194.
38. Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240-247.
39. Purnamasari, D. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (Smk) Swasta Sekecamatan Pondok Aren. *Jurnal Sainika Unpam: Jurnal Sains Dan Matematika Unpam*, 1(1), 108.
40. Rahidi, R., & Apriansyah, M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama Area Kota Depok. *Jurnal Perkusi: Pemasaran, Keuangan & Sumber Daya Manusia*, 1(1), 62-69.
41. Handayani, R., & Oktapiani, S. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Puskdiklat Pasar Minggu Jakarta Selatan. *Jurnal Multidisiplin Madani*, 1(3), 175-190.
42. Ramadhan, R. N., & Khoir, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 1080-1088.
43. Fadillah, A. S., & Yulianti, R. M. (2025). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Palapa Alta Utama Kota Depok. *Jurnal Akademik Ekonomi Dan Manajemen*, 2(1), 381-392.

44. Alfani, A., & Elburdah, RP (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Global Dispomedika Cabang Depok. *Spektrum: Jurnal Multidisiplin* , 1 (4), 327–340.

