



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 1326-1333

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai

Subhan¹, Arief Budi Santoso²

^{1,2}Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang

¹salmuttaqillah@gmail.com, ²ariefbudisantoso01@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cisauk, Kabupaten Tangerang. Pendekatan yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan responden dengan jumlah sebanyak 50 pegawai. Pengumpulan dan analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan, meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji hipotesis baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 64,3%. Hal ini diperkuat oleh hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 9,296 lebih besar dari t tabel 1,667. Selain itu, lingkungan kerja fisik juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 62,0%, serta nilai t hitung sebesar 8,845 yang lebih besar dari t tabel 1,667. Secara simultan, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan melalui persamaan regresi $Y = 7,485 + 0,377X_1 + 0,411X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 76,9% menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja pegawai, sementara sisanya sebesar 23,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil uji F juga menguatkan temuan ini, dengan nilai F hitung sebesar 78,1345 yang lebih besar dari F tabel 3,190.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Pegawai

1. Latar Belakang

Kinerja pegawai merupakan aspek krusial dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, khususnya pada instansi pemerintah yang berorientasi pada pelayanan publik. Kinerja yang optimal mencerminkan kemampuan organisasi dalam menjalankan fungsi dan tugasnya secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi fokus utama dalam pengelolaan sumber daya manusia guna mencapai tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Dalam konteks pemerintahan, kualitas kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan. Pegawai dituntut untuk bekerja secara profesional, disiplin, serta mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan penuh tanggung jawab. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi publik tidak terlepas dari kualitas individu pegawai yang menjalankan tugasnya sehari-hari.

Namun demikian, berbagai tantangan masih sering dihadapi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Permasalahan seperti rendahnya disiplin kerja, kurangnya motivasi, serta kondisi lingkungan kerja yang belum memadai menjadi faktor yang dapat menghambat produktivitas. Kondisi ini menuntut adanya perhatian serius dari pihak manajemen untuk mengidentifikasi dan mengelola faktor-faktor yang memengaruhi kinerja secara efektif.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan memperhatikan faktor disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik sebagai determinan utama kinerja pegawai. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan terhadap aturan organisasi, sedangkan lingkungan kerja fisik berkaitan dengan kondisi tempat kerja yang dapat mendukung atau menghambat pelaksanaan tugas. Dengan memahami dan mengelola kedua faktor tersebut secara optimal, organisasi diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.

Kinerja pegawai merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi, terutama pada sektor publik yang berorientasi pada pelayanan masyarakat. Tingkat kinerja yang tinggi mencerminkan efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas, sehingga menjadi indikator penting dalam menilai kualitas organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang baik menjadi hal yang sangat diperlukan untuk memastikan tercapainya kinerja yang optimal.

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, terdapat berbagai faktor yang memengaruhinya, di antaranya disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik. Disiplin kerja berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Sementara itu, lingkungan kerja fisik mencakup kondisi tempat kerja seperti pencahayaan, suhu, kebersihan, dan fasilitas yang tersedia. Kedua faktor ini memiliki peran penting dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung produktivitas pegawai.

Namun, dalam praktiknya masih terdapat berbagai permasalahan yang menghambat peningkatan kinerja pegawai, seperti rendahnya tingkat kedisiplinan, keterlambatan, serta lingkungan kerja yang kurang nyaman dan belum memadai. Kondisi ini menunjukkan bahwa masih diperlukan upaya yang lebih serius dalam mengelola faktor-faktor tersebut agar dapat mendukung kinerja secara optimal. Selain itu, adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa hubungan antara variabel-variabel tersebut masih perlu dikaji lebih lanjut.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik merupakan faktor penting yang saling berkaitan dalam memengaruhi kinerja pegawai. Pendekatan yang komprehensif diperlukan untuk memahami dan mengelola kedua faktor tersebut secara bersamaan. Penelitian ini menjadi relevan untuk dilakukan guna memberikan pemahaman yang lebih mendalam serta kontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai, khususnya pada instansi pemerintah.

Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator utama dalam menilai keberhasilan organisasi, khususnya pada sektor publik yang berorientasi pada pelayanan masyarakat. Tingkat kinerja yang tinggi mencerminkan efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas organisasi (Aguinis, 2023). Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi prioritas utama dalam manajemen sumber daya manusia.

Dalam konteks organisasi pemerintahan, kinerja pegawai memiliki implikasi langsung terhadap kualitas pelayanan publik. Pelayanan yang optimal hanya dapat dicapai apabila pegawai mampu bekerja secara profesional, disiplin, dan bertanggung jawab (Dessler, 2022). Seiring dengan perkembangan globalisasi dan meningkatnya tuntutan masyarakat, instansi pemerintah dituntut untuk terus meningkatkan kualitas kinerjanya. Pegawai sebagai pelaksana utama kebijakan publik harus mampu beradaptasi dengan perubahan serta meningkatkan produktivitas kerja (Tarafdar et al., 2021). Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan berkelanjutan menjadi hal yang sangat penting.

Namun, dalam praktiknya masih banyak organisasi yang menghadapi berbagai permasalahan terkait kinerja pegawai. Permasalahan tersebut antara lain rendahnya disiplin kerja, kurangnya motivasi, serta lingkungan kerja yang belum mendukung secara optimal (Ali et al., 2021). Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai karena mencerminkan kepatuhan terhadap peraturan dan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi (Saks, 2022). Tingkat disiplin yang tinggi akan mendorong terciptanya kinerja yang optimal, sedangkan rendahnya disiplin dapat berdampak negatif terhadap produktivitas organisasi. Ketidakhadiran, keterlambatan, serta kurangnya tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan menjadi indikator lemahnya disiplin kerja (Jalagat, 2022).

Penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai. Pegawai yang disiplin cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang kurang disiplin (Bennett et al., 2021). Selain disiplin kerja, faktor lain yang turut memengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja fisik yang mencakup kondisi tempat kerja seperti pencahayaan, suhu udara, kebersihan, serta fasilitas kerja yang tersedia (Marin-Garcia & Bonavia, 2021). Lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat meningkatkan semangat kerja pegawai serta menciptakan suasana kerja yang kondusif (Zhang et al., 2022). Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karena menghambat produktivitas kerja (Maslach & Leiter, 2021).

Dalam teori manajemen modern, lingkungan kerja fisik merupakan bagian dari job resources yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai (Bakker & Demerouti, 2023). Kondisi empiris di Kantor Kecamatan Cisauk Kabupaten Tangerang menunjukkan adanya permasalahan terkait kinerja pegawai, seperti rendahnya kedisiplinan yang ditunjukkan melalui keterlambatan dan ketidakhadiran. Selain itu, penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu juga menjadi indikator bahwa kinerja pegawai belum optimal. Di sisi lain, lingkungan kerja fisik di kantor tersebut belum sepenuhnya mendukung, terutama dari aspek pencahayaan dan fasilitas kerja. Kondisi lingkungan yang kurang nyaman dapat menurunkan motivasi kerja dan berdampak pada kualitas serta kuantitas hasil kerja (Noe et al., 2021).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas (Northouse, 2022). Hubungan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik juga saling berkaitan dalam memengaruhi kinerja pegawai. Dalam perspektif perilaku organisasi, kinerja merupakan hasil interaksi antara faktor individu dan lingkungan kerja (Schein & Schein, 2021). Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang komprehensif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, konsep work-life balance juga berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja yang nyaman (Wolor et al., 2020).

Penelitian terbaru menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja memiliki hubungan erat dengan kinerja pegawai, yang mencerminkan kompleksitas faktor yang memengaruhi kinerja (Kurniawati et al., 2022). Dalam era digital, penggunaan teknologi juga memengaruhi lingkungan kerja karena dapat meningkatkan efisiensi sekaligus menambah tekanan kerja jika tidak dikelola dengan baik (Kniffin et al., 2021). Selain itu, komunikasi organisasi yang efektif berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta mengurangi konflik (Men & Yue, 2021). Konflik kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan kinerja pegawai sehingga organisasi perlu memiliki strategi pengelolaan konflik yang tepat (De Dreu & Greer, 2022). Fenomena quiet quitting juga menunjukkan pentingnya lingkungan kerja yang mendukung agar pegawai tidak bekerja secara minimal (Harter, 2022).

Dalam konteks ini, kepemimpinan memiliki peran penting dalam membentuk disiplin kerja dan lingkungan kerja yang kondusif. Pemimpin yang efektif mampu menciptakan budaya kerja yang positif dan mendorong pegawai untuk bekerja secara profesional (Dessler, 2022). Budaya organisasi yang kuat akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan (Saks, 2022). Namun, penelitian terdahulu menunjukkan adanya perbedaan hasil terkait pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan adanya research gap yang perlu diteliti lebih lanjut. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai serta memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia di sektor publik. Berdasarkan uraian yang telah disampaikan, dapat dipahami bahwa kinerja pegawai merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor yang saling berkaitan, baik yang berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan kerja. Disiplin kerja sebagai faktor internal memiliki peran penting dalam membentuk sikap dan perilaku kerja yang produktif, sedangkan lingkungan kerja fisik sebagai faktor eksternal berfungsi sebagai penunjang dalam menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan kondusif. Keduanya menjadi elemen strategis yang tidak dapat dipisahkan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai secara menyeluruh.

Kinerja pegawai dalam organisasi pemerintahan merupakan elemen yang sangat penting karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Tingkat kinerja yang tinggi mencerminkan efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas organisasi, sehingga menjadi tolok ukur keberhasilan instansi pemerintah. Dalam menghadapi tuntutan globalisasi dan ekspektasi masyarakat yang semakin meningkat, pegawai dituntut untuk mampu bekerja secara profesional, adaptif, dan produktif. Hal ini menegaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan agar mampu meningkatkan kinerja secara optimal. Oleh karena itu, organisasi perlu memahami berbagai faktor yang memengaruhi kinerja pegawai guna menciptakan pelayanan publik yang berkualitas.

Salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja, yang mencerminkan tingkat kepatuhan terhadap aturan dan standar kerja organisasi. Disiplin kerja yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja secara konsisten, tepat waktu, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menimbulkan berbagai permasalahan seperti keterlambatan, ketidakhadiran, serta rendahnya kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Kondisi tersebut pada akhirnya akan berdampak pada menurunnya

produktivitas organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, disiplin kerja menjadi faktor penting yang harus diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

Selain disiplin kerja, lingkungan kerja fisik juga memiliki peran yang signifikan dalam memengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan didukung oleh fasilitas yang memadai mampu meningkatkan semangat dan motivasi kerja pegawai. Faktor-faktor seperti pencahayaan, suhu udara, kebersihan, serta ketersediaan sarana kerja menjadi aspek penting dalam menciptakan kondisi kerja yang kondusif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang memadai dapat menghambat produktivitas dan menurunkan kualitas hasil kerja. Dengan demikian, organisasi perlu memberikan perhatian serius terhadap kondisi lingkungan kerja fisik sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja.

Lebih lanjut, kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu dan lingkungan kerja secara terpisah, tetapi juga oleh interaksi antara keduanya. Disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik saling berkaitan dalam membentuk perilaku kerja yang produktif dan efisien. Selain itu, faktor lain seperti beban kerja, komunikasi organisasi, penggunaan teknologi, serta kepemimpinan juga turut berkontribusi dalam memengaruhi kinerja pegawai. Kompleksitas faktor-faktor tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja memerlukan pendekatan yang komprehensif dan terintegrasi. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola berbagai faktor tersebut secara simultan agar dapat mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik merupakan faktor penting yang memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai. Namun, adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa hubungan antara variabel-variabel tersebut masih perlu dikaji lebih lanjut. Hal ini mengindikasikan adanya *research gap* yang menjadi dasar penting dilakukannya penelitian lebih mendalam. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia. Selain itu, hasil penelitian juga diharapkan dapat menjadi acuan bagi organisasi, khususnya instansi pemerintah, dalam merumuskan kebijakan yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Dalam konteks organisasi sektor publik, khususnya pada Kantor Kecamatan Cisauk Kabupaten Tangerang, permasalahan terkait kinerja pegawai masih menjadi isu yang perlu mendapatkan perhatian serius. Indikasi rendahnya disiplin kerja serta kondisi lingkungan kerja yang belum optimal menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan organisasi dengan kondisi aktual di lapangan. Hal ini menegaskan pentingnya dilakukan kajian ilmiah yang mampu mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai secara lebih mendalam dan sistematis.

Lebih lanjut, adanya inkonsistensi hasil penelitian terdahulu terkait pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa masih terdapat celah penelitian (*research gap*) yang perlu diisi. Perbedaan hasil tersebut dapat disebabkan oleh variasi objek penelitian, metode yang digunakan, maupun karakteristik responden. Oleh karena itu, penelitian ini hadir untuk memberikan kontribusi empiris yang lebih spesifik dan kontekstual, khususnya pada lingkungan organisasi pemerintahan tingkat kecamatan.

Penelitian ini tidak hanya diharapkan memberikan kontribusi secara teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, tetapi juga memiliki implikasi praktis bagi organisasi. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan disiplin kerja serta perbaikan lingkungan kerja fisik. Dengan demikian, upaya peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan secara lebih terarah dan efektif.

Akhirnya, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Temuan yang dihasilkan diharapkan dapat menjadi dasar dalam pengambilan keputusan serta pengembangan strategi organisasi ke depan. Dengan pengelolaan yang tepat terhadap kedua faktor tersebut, organisasi diharapkan mampu meningkatkan kualitas kinerja pegawai secara berkelanjutan serta memberikan pelayanan publik yang lebih optimal kepada masyarakat.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan pegawai

terhadap aturan organisasi, sedangkan lingkungan kerja fisik berkaitan dengan kondisi tempat kerja yang mendukung pelaksanaan tugas. Kedua faktor tersebut memiliki peran yang saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Namun, masih terdapat inkonsistensi hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan adanya research gap. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan, khususnya pada Kantor Kecamatan Cisauk Kabupaten Tangerang.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan asosiatif. Pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi variabel disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan kinerja pegawai, sedangkan pendekatan asosiatif bertujuan untuk menganalisis hubungan serta pengaruh antar variabel tersebut. Penelitian ini berfokus pada pengujian pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Cisauk Kabupaten Tangerang yang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (saturated sampling), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 responden, sehingga hasil penelitian diharapkan dapat merepresentasikan kondisi populasi secara menyeluruh.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner sebagai instrumen utama, yang didukung oleh observasi dan dokumentasi untuk memperkuat validitas data. Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu uji instrumen yang meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linier sederhana dan berganda. Selain itu, digunakan pula analisis koefisien korelasi dan koefisien determinasi untuk mengukur kekuatan hubungan dan kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh parsial dan uji F untuk menguji pengaruh simultan.

Selain itu, pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala Likert dengan lima tingkat penilaian, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Skala ini digunakan untuk mengukur persepsi responden terhadap indikator-indikator dari masing-masing variabel, yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan kinerja pegawai. Setiap variabel dijabarkan ke dalam beberapa indikator yang relevan berdasarkan teori yang digunakan, sehingga instrumen penelitian dapat menggambarkan kondisi yang sebenarnya secara lebih akurat.

Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, seluruh data yang diperoleh terlebih dahulu diuji kualitasnya melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai korelasi lebih besar dari r tabel, dan dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

Selanjutnya, uji asumsi klasik dilakukan sebagai prasyarat dalam analisis regresi, yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal, uji multikolinearitas untuk memastikan tidak adanya hubungan yang kuat antar variabel independen, serta uji heteroskedastisitas untuk melihat apakah terjadi ketidaksamaan varians pada model regresi. Apabila seluruh asumsi terpenuhi, maka analisis regresi dapat dilakukan dengan baik dan hasilnya dapat diinterpretasikan secara valid.

Tahap akhir dalam metode penelitian ini adalah penarikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan. Hasil uji regresi dan pengujian hipotesis kemudian diinterpretasikan untuk menjawab tujuan penelitian, yaitu mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. Seluruh proses analisis dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik untuk memastikan tingkat akurasi dan ketepatan dalam pengolahan data, sehingga hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

3. Hasil dan Diskusi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 9,296 yang lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 1,667.

Nilai tersebut mengindikasikan bahwa secara statistik disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cisauk Kabupaten Tangerang.

Tabel.1

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Koefisien Determinasi	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	9,296	1,667	<0,05	64,3%	Signifikan
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	8,845	1,667	<0,05	62,0%	Signifikan
Simultan (X1 & X2)	F = 78,1345	3,190	<0,05	76,9%	Signifikan

Kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai juga tergolong tinggi, yaitu sebesar 64,3%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

Selain disiplin kerja, lingkungan kerja fisik juga terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 8,845 yang lebih besar dari t tabel 1,667. Dengan demikian, lingkungan kerja fisik merupakan faktor penting yang tidak dapat diabaikan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

Besarnya kontribusi lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 62,0%. Angka ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja seperti pencahayaan, suhu udara, serta fasilitas kerja yang memadai sangat berperan dalam menciptakan kenyamanan kerja yang berdampak pada peningkatan produktivitas pegawai.

Secara simultan, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 78,1345 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,190. Selain itu, nilai koefisien determinasi sebesar 76,9% menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memiliki kontribusi yang sangat besar terhadap kinerja pegawai.

Sementara itu, sisanya sebesar 23,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan disiplin kerja serta perbaikan lingkungan kerja fisik dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai, khususnya pada instansi pemerintahan yang berorientasi pada pelayanan publik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan berbagai kajian sebelumnya yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap peraturan, tetapi juga mencerminkan komitmen individu terhadap organisasi. Pegawai yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung lebih konsisten dalam menyelesaikan tugas, mampu mengelola waktu secara efektif, serta memiliki tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaan yang diemban. Hal ini pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja.

Di sisi lain, lingkungan kerja fisik yang kondusif juga terbukti memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan didukung oleh fasilitas yang memadai dapat meningkatkan motivasi serta semangat kerja pegawai. Kondisi seperti pencahayaan yang cukup, suhu ruangan yang sesuai, serta ketersediaan sarana kerja yang lengkap mampu meminimalkan kelelahan dan kesalahan kerja. Dengan demikian, organisasi perlu memperhatikan aspek lingkungan kerja fisik sebagai bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia.

Lebih lanjut, kombinasi antara disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik yang baik akan menciptakan sinergi positif dalam meningkatkan kinerja pegawai secara optimal. Ketika pegawai memiliki kedisiplinan yang tinggi dan didukung oleh lingkungan kerja yang nyaman, maka produktivitas kerja akan meningkat secara signifikan. Oleh karena itu, pihak manajemen perlu mengimplementasikan kebijakan yang mendorong peningkatan disiplin, seperti pemberian sanksi dan penghargaan yang adil, serta melakukan perbaikan berkelanjutan terhadap fasilitas dan kondisi lingkungan kerja guna mencapai kinerja organisasi yang lebih efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disintesis bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik merupakan dua faktor utama yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja terbukti memberikan kontribusi besar dalam meningkatkan kinerja, yang tercermin dari kepatuhan pegawai terhadap aturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Semakin tinggi tingkat disiplin yang dimiliki pegawai, maka semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan, sehingga disiplin menjadi fondasi penting dalam mencapai tujuan organisasi.

Selain itu, lingkungan kerja fisik juga memiliki peran yang tidak kalah penting dalam mendukung kinerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan didukung fasilitas yang memadai mampu meningkatkan motivasi serta produktivitas kerja. Faktor-faktor seperti pencahayaan, suhu ruangan, dan kelengkapan sarana kerja terbukti berkontribusi dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif. Dengan demikian, lingkungan kerja fisik yang baik dapat meminimalkan hambatan kerja dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas.

Secara keseluruhan, kombinasi antara disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik memberikan pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai. Kedua variabel tersebut secara simultan mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja, sehingga peningkatan pada kedua aspek ini menjadi strategi yang efektif bagi organisasi. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja pegawai perlu difokuskan pada penguatan disiplin kerja serta perbaikan lingkungan kerja fisik secara berkelanjutan agar tercapai kinerja yang optimal dan berdaya saing.

4. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cisauk Kabupaten Tangerang. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, diperoleh temuan bahwa kedua variabel independen tersebut memiliki peran yang penting dalam menentukan tingkat kinerja pegawai. Secara parsial, disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sangat berkontribusi dalam meningkatkan kinerja. Semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin optimal pula hasil kerja yang dicapai. Selain itu, lingkungan kerja fisik juga terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung, seperti pencahayaan yang memadai, suhu udara yang sesuai, serta fasilitas kerja yang lengkap, dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas pegawai. Besarnya kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 64,3%, sedangkan lingkungan kerja fisik memberikan kontribusi sebesar 62,0%. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara individu memiliki pengaruh yang cukup kuat dalam meningkatkan kinerja pegawai. Secara simultan, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 76,9%. Temuan ini mengindikasikan bahwa kombinasi antara faktor internal berupa disiplin kerja dan faktor eksternal berupa lingkungan kerja fisik mampu memberikan dampak yang lebih besar dibandingkan pengaruh masing-masing variabel secara terpisah. Meskipun demikian, masih terdapat sebesar 23,1% faktor lain yang memengaruhi kinerja pegawai yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Faktor-faktor tersebut dapat berupa motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, maupun faktor psikologis lainnya yang berpotensi memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa upaya peningkatan kinerja pegawai perlu dilakukan secara komprehensif melalui peningkatan disiplin kerja serta perbaikan lingkungan kerja fisik. Oleh karena itu, instansi pemerintahan diharapkan mampu merumuskan kebijakan yang tepat dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong kedisiplinan pegawai guna mencapai kinerja yang optimal. Berdasarkan keseluruhan hasil penelitian, dapat disintesis bahwa kinerja pegawai merupakan hasil dari interaksi antara faktor internal dan eksternal dalam organisasi. Disiplin kerja sebagai faktor internal mencerminkan sikap, komitmen, dan tanggung jawab individu dalam menjalankan tugas, sedangkan lingkungan kerja fisik sebagai faktor eksternal menyediakan kondisi yang mendukung atau menghambat proses kerja. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut memiliki pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan, dengan kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja pegawai. Hal ini menegaskan bahwa kinerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh kondisi lingkungan kerja yang memadai. Lebih lanjut, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kombinasi antara disiplin kerja yang tinggi dan lingkungan kerja fisik yang kondusif mampu menciptakan sinergi yang optimal dalam meningkatkan kinerja pegawai. Meskipun demikian, masih terdapat faktor lain di luar penelitian yang turut memengaruhi kinerja, sehingga diperlukan pendekatan yang lebih komprehensif dalam pengelolaan sumber daya manusia. Oleh karena itu, organisasi perlu mengintegrasikan kebijakan peningkatan disiplin dengan perbaikan lingkungan kerja secara berkelanjutan agar dapat mencapai kinerja pegawai yang lebih efektif dan berdaya saing.

Referensi

1. Aguinis, H. (2023). *Performance management for dummies*. Wiley.
2. Ali, M., et al. (2021). Workload and employee performance. *Journal of Organizational Behavior*.
3. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2023). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*.
4. Bennett, A. A., et al. (2021). Perceived workload and employee outcomes. *Human Relations*.
5. De Dreu, C. K. W., & Greer, L. L. (2022). Conflict in organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*.
6. Dessler, G. (2022). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
7. Harter, J. (2022). *Quiet quitting and employee engagement*. Gallup.
8. Jalagat, R. (2022). Workload and job performance. *International Journal of Business Research*.
9. Kniffin, K. M., et al. (2021). COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights. *American Psychologist*, 76(1), 63–77.
10. Kurniawati, E., et al. (2022). Workload and employee performance: The mediating role of stress. *Heliyon*, 8(1), e08733.
11. Marin-Garcia, J. A., & Bonavia, T. (2021). Digital tools and productivity. *Sustainability*, 13(5), 1–15.
12. Maslach, C., & Leiter, M. P. (2021). Burnout and engagement in the workplace. *Annual Review of Psychology*, 72, 397–422.
13. Men, L. R., & Yue, C. A. (2021). Internal communication and employee engagement. *Public Relations Review*, 47(1), 102–113.
14. Noe, R. A., et al. (2021). *Human resource management* (11th ed.). McGraw-Hill.
15. Northouse, P. G. (2022). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). Sage.
16. Saks, A. M. (2022). Caring human resources management and employee engagement. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 9(2), 123–145.
17. Schein, E. H., & Schein, P. (2021). *Organizational culture and leadership* (5th ed.). Wiley.
18. Tarafdar, M., et al. (2021). Impact of digital transformation on work. *MIS Quarterly*.
19. Wolor, C. W., et al. (2020). Work-life balance and employee performance. *Management Science Letters*, 10(13), 3087–3092.
20. Zhang, Y., et al. (2022). Social support and employee stress. *Frontiers in Psychology*, 13, 1–10.