



PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL KABUPATEN TULUNGAGUNG

Windy Dwi Hapsari, Miftahul Munir, Endah Kurniawati

Universitas Islam Kadiriy

ARTICLE INFO

Article history:

Received September 2023

Revised September 2023

Accepted September 2023

Available online September 2023

Keywords: work discipline, physical
work environment, performance

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan
Kerja Fisik, Kinerja



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2023 by Author. Published by Triwikrama

Abstrac

This research aims to empirically test the influence of Work Discipline and Physical Work Environment on Employee Performance at the Tulungagung Regency Social Service by researchers. This research uses independent variables, namely work discipline and physical work environment, as well as the dependent variable, namely employee performance. The method used is quantitative. The sample in this study was all permanent employees of the Tulungagung Regency Social Service, totaling 40 people.

The sampling technique was carried out using a non-probability sampling method, namely saturated sampling. The analysis technique uses multiple linear regression analysis with hypothesis testing t test and F test. The results of this research show that work discipline and the physical work environment have a partial and simultaneous influence on performance. This is known from the results of the work discipline t test with a sig t value of $0.049 < 0.05$, the physical

work environment t test with a sig t value of $0.000 < 0.05$, and the F test with a sig F value of $0.000 < 0.05$.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Tulungagung oleh peneliti. Penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik serta variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai. Metode yang digunakan yaitu kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap Dinas Sosial Kabupaten Tulungagung yang berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode non probability sampling yaitu sampling jenuh. Teknik analisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis uji t dan uji F. hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja. Hal tersebut diketahui dari hasil uji t disiplin kerja dengan nilai sig t $0,049 < 0,05$, uji t lingkungan kerja fisik dengan nilai sig t $0,000 < 0,05$, serta uji F dengan nilai sig F $0,000 < 0,05$.

windydwih62@gmail.com



Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting dan wajib ada dalam suatu organisasi. Manusia merupakan unsur dasar yang dapat mencapai atau melaksanakan pekerjaan dalam organisasi. Oleh karena itu, sudah sewajarnya seorang pemimpin memberikan perhatian lebih melalui garis haluan yang telah ditentukan. Sumber daya manusia yang baik sangat diperlukan sebagai syarat tercapainya tujuan organisasi agar semakin meningkat.

Peran pegawai sangat penting dan mereka merupakan pendorong utama dalam menjaga kelancaran operasional suatu organisasi. Tidak dapat dipungkiri bahwa peran manusia merupakan sumber daya yang potensial dan mempunyai peran yang sangat strategis perannya dalam berbagai macam bentuk organisasi. Sumber daya manusia dapat menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi. Organisasi dengan sumber daya manusia yang handal akan mampu memenangkan persaingan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan dengan optimal, sebab kesuksesan sebuah organisasi tidak hanya bergantung pada teknologi canggih dan sumber dana, melainkan juga sangat dipengaruhi oleh faktor manusia yang memiliki peran dominan.

Didalam organisasi tentu saja mengharapkan suatu pencapaian atau kesuksesan, untuk mencapai kesuksesan itu diperlukan tenaga kerja yang memiliki kualitas unggul. Untuk mengembangkan pegawai yang memiliki kualitas tersebut diperlukan motivasi yang kuat baik dari pihak manajemen maupun dari para pegawai itu sendiri. Dorongan ini dapat berupa motivasi pada pegawai yang bertujuan untuk menyalurkan dan mendukung pekerja agar meningkatkan kinerja pegawai guna mencapai hasil yang optimal.

Menurut Susilaningsih (dalam Elianti, 2020:3) 'Disiplin kerja merupakan suatu tindakan yang dilakukan manajemen untuk mendorong anggota suatu organisasi agar mematuhi peraturan yang berlaku. Dalam praktiknya, inti dari kedisiplinan adalah mendorong individu-individu agar secara sadar mengikuti norma-norma yang berlaku dalam organisasi'. Kedisiplinan ini memiliki peranan penting bagi organisasi karena dapat diikuti penuh dengan tanggung jawab oleh sebagian besar karyawan, yang pada akhirnya diharapkan akan menghasilkan kinerja yang efisien.

Pegawai diharapkan akan mengalami peningkatan kinerja melalui penerapan disiplin. Selain itu, penting juga untuk memberikan dukungan dalam bentuk lingkungan kerja yang



optimal, baik secara fisik maupun fasilitas. Lingkungan kerja tersebut harus dapat mendukung kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan, dan kenyamanan dalam menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawab mereka, sehingga pegawai merasa tentram, aman, dan gembira dalam melaksanakan tanggung jawab mereka, Suprayitno (dalam Elianti, 2020:3).

Menurut Sedarmayanti (dalam Nastaresta, 2020) 'Lingkungan kerja fisik mencakup seluruh elemen di lingkup karyawan yang memiliki dampak langsung atau tidak langsung pada pelaksanaan tugas mereka'. Bila suatu organisasi memiliki lingkungan kerja yang positif, hal ini bisa mengurangi tingkat kebosanan yang dirasakan oleh karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka. Meskipun sudah ada fasilitas kerja yang memadai bagi para pegawai dalam organisasi tersebut, namun tanpa dukungan lingkungan kerja yang kondusif, hal ini akan kehilangan makna.

Kinerja organisasi yang optimal sangat dibutuhkan dalam rangka mewujudkan visi serta misi organisasi. Kinerja organisasi yang baik sangat dipengaruhi oleh karyawan yang bermutu serta penuh rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan sehingga tujuan organisasi bisa tercapai. Kinerja yang ditunjukkan para karyawan bisa memastikan tercapai atau tidaknya tujuan organisasi, Setiap organisasi pastinya menginginkan pegawainya memiliki kinerja yang tinggi. Menurut Mangkunegara (dalam Faruk, 2021:174) 'kinerja pegawai adalah usaha yang dihasilkan oleh seorang individu dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dengan memperhatikan tingkat mutu dan jumlah yang sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan'.

Dinas Sosial Kabupaten Tulungagung melibatkan pelaksanaan sebagian tugas pemerintah daerah dengan mengikuti prinsip otonomi serta tanggung jawab dalam memberikan dukungan di sektor sosial. Dalam Dinas Sosial wajib meningkatkan partisipasi sosial masyarakat melalui pendekatan kemitraan dan pemberdayaan sosial masyarakat, memperkuat ketahanan sosial dalam mewujudkan keadilan sosial melalui upaya memperkecil kesenjangan sosial dengan memberikan perhatian kepada warga masyarakat yang rentan dan tidak beruntung mengembangkan sistem perlindungan sosial, pelayanan rehabilitasi sosial secara optimal, dan mengembangkan pemberdayaan sosial demi menciptakan kesejahteraan masyarakat.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti menemukan fenomena permasalahan yang perlu di perhatikan oleh Dinas Sosial Kabupaten Tulungagung terkait rendahnya kesadaran pegawai dalam disiplin kerja adalah adanya keterlambatan dalam melengkapi berkas atau surat rekomendasi yang tidak dilengkapi berdasarkan prosedur, Hal ini terkadang terjadi ketika



Kepala Dinas tidak selalu berada di kantor, karena dalam pengurusan surat rekomendasi harus ada tanda tangan Kepala Dinas, serta berdasarkan *check lock* yang terdapat pada kantor, bahwa terdapat pegawai yang terlambat masuk kerja dengan keterlambatan rata-rata 10 - 15 menit dengan presentase 40%, pekerjaan yang menumpuk dikarenakan tugas yang tidak kunjung dikerjakan karena sedang melaksanakan tugas di luar kantor, serta kelalaian pegawai dalam memakai seragam kerja yang tidak sesuai dengan standar atribut yang telah ditetapkan oleh kantor.

Seorang pegawai akan melakukan pekerjaannya dengan optimal jika didukung oleh lingkungan pekerjaan yang nyaman, Dimana lingkungan yang nyaman akan mempengaruhi kinerja pada pegawai. Ada beberapa indikator permasalahan dalam lingkungan kerja fisik seperti kurangnya pencahayaan ruangan dalam tempat kerja, suhu ruangan yang tidak menentu hampir diseluruh ruang kerja karyawan yang disebabkan belum tersedianya pengatur suhu ruangan, keterbatasan ruang gerak pegawai akibat keterbatasan luas ruang kerja, serta kurangnya keamanan karena tidak adanya satpam.

Berdasarkan pada permasalahan dalam latar belakang tersebut, untuk itu peneliti ingin mengkaji melalui penelitian tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Tulungagung.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas dan satu variabel terikat yaitu variabel bebas pertama disiplin kerja (X^1), variabel bebas kedua lingkungan kerja fisik (X_2), dan kinerja (Y) sebagai variabel terikat. Adapun populasi penelitian ini yaitu seluruh pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tulungagung dari pegawai yang berjumlah 40 pegawai. Teknik pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh.

Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebar kuesioner kepada 40 responden, kemudian setelah data terkumpul selanjutnya data akan diolah menggunakan aplikasi SPSS untuk mengetahui kelayakan data untuk di analisis dan apakah hasil analisis data sudah cukup mewakili. Adapun uji yang digunakan adalah uji instrument, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur dan menguji apakah data yang diolah atau data yang digunakan sudah valid atau sah menurut statistik. Hasil keseluruhan jawaban item pernyataan dari 40 responden yang telah mengisi kuesioner sudah terpenuhi dengan baik.

Item pernyataan kuesioner dikatakan valid apabila nilai signifikansi sig (2 tailed) kurang dari 0,05. hasil uji validitas menggunakan bantuan program SPSS, sehingga muncul hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Nomor Item	Nilai Korelasi (Pearson Corellation)	Probabilitas Korelasi [sig.(2-tailed)]	Keterangan
(Disiplin Kerja) X ₁	1	0.609	0.000	Valid
	2	0.731	0.000	Valid
	3	0.472	0.002	Valid
	4	0.405	0.009	Valid
	5	0.472	0.002	Valid
	6	0.674	0.000	Valid
	7	0.657	0.000	Valid
	8	0.713	0.000	Valid
	9	0.682	0.000	Valid
	10	0.512	0.001	Valid
	11	0.347	0.028	Valid
	12	0.595	0.000	Valid
	13	0.403	0.010	Valid
(Lingkungan Kerja Fisik) X ₂	1	0.545	0.000	Valid
	2	0.476	0.002	Valid
	3	0.594	0.000	Valid
	4	0.381	0.015	Valid
	5	0.340	0.032	Valid
	6	0.413	0.008	Valid
	7	0.445	0.004	Valid
	8	0.668	0.000	Valid
	9	0.350	0.027	Valid
	10	0.671	0.000	Valid
	11	0.542	0.000	Valid
	12	0.411	0.008	Valid
	13	0.359	0.023	Valid
(Kinerja) Y	1	0.727	0.000	Valid
	2	0.703	0.000	Valid
	3	0.594	0.000	Valid
	4	0.709	0.000	Valid

	5	0.759	0.000	Valid
	6	0.352	0.026	Valid
	7	0.812	0.000	Valid
	8	0.803	0.000	Valid
	9	0.784	0.000	Valid
	10	0.502	0.001	Valid
	11	0.728	0.000	Valid
	12	0.437	0.005	Valid
	13	0.795	0.000	Valid
	14	0.569	0.000	Valid
	15	0.383	0.015	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS 23, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan Disiplin Kerja (X₁), Lingkungan Kerja Fisik (X₂), dan Kinerja (Y) dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi sebuah jawaban, item soal pada kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah stabil atau konsisten dengan melihat nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,60. Hasil uji reliabel menggunakan program SPSS sehingga muncul hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Disiplin Kerja (X ₁)	13	0.741	Reliabel
2.	Lingkungan Kerja Fisik (X ₂)	13	0.715	Reliabel
3.	Kinerja (Y)	15	0.757	Reliabel

Sumber: Hasil olah data SPSS 23, 2023

Seperti yang terlihat pada tabel diatas, semua pertanyaan pada kuesioner dinilai reliabel karena nilai Cronbach's Alpha pada setiap variabel lebih besar dari 0,6.

Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji normalitas menggunakan metode *KolmogorovSmirnov* (K-S). Data yang mempunyai distribusi normal merupakan salah satu syarat dilakukan *Parametric Test*. Untuk data yang tidak mempunyai distribusi normal tentu saja analisisnya harus menggunakan *non parametric test*. Hasil dari Uji Normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas



Asymp. Sig (2-tailed)	Keterangan
0,200	Berdistribusi Normal

Sumber : Hasil olah data SPSS 23, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil uji normalitas dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* memiliki nilai Asymp.Sig (2- tailed) atas nilai residual sebesar 0,200. Hasil uji normalitas di dapat nilai signifikansi $0,200 > 0,05$, nilai signifikansi lebih besar sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah bersifat linear atau tidak. Untuk mengetahui hubungan antar variabel bersifat linear atau tidak dapat dilihat dari nilai Sig. pada *deviation from linierity*. Jika nilai Sig. pada *deviation from linierity* $> 0,05$ maka hubungan antar variabel adalah linear. Hasil dari Uji linearitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Signifikan	Keterangan
Disiplin Kerja	0.496	Linear
Lingkungan Kerja Fisik	0.505	Linear

Sumber: Hasil olah data SPSS 23, 2023

Berdasarkan hasil diatas diperoleh untuk variabel disiplin kerja (X_1) nilai Sig. sebesar 0,496 dan untuk variabel lingkungan kerja fisik (X_2) nilai Sig sebesar 0,505. Terlihat bahwa semua variabel nilai Sig. $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik dengan kinerja pegawai (Y) bersifat linear.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya interkorelasi yang sempurna antara variabel bebas yang dipakai di dalam persamaan regresi, dan dengan kriteria penentuannya yaitu apabila $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* $> 0,10$ maka tidak ada masalah pada multikolinearistas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Validitas	Tolerance	VIF	Keterangan
-----------	-----------	-----	------------

Disiplin Kerja (X_1)	0,994	1,006	Tidak Multikolinearitas
Lingkungan Kerja Fisik (X_2)	0,994	1,006	Tidak Multikolinearitas

Sumber : Hasil olah data SPSS 23, 2023

Dari hasil pengujian multikolinearitas diatas dapat dilihat nilai tolerance Disiplin Kerja sebesar 0,994 dan Lingkungan Kerja Fisik sebesar 0,994. Nilai tolerance kedua variabel tersebut $>0,10$. Nilai VIF Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik adalah 1,006 dan 1,006. Nilai VIF kedua variabel tersebut <10 . Dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas karena nilai tolerance $>0,10$ dan VIF <10 .

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji park dengan kriteria nilai sig. F lebih besar dari 0,05 dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas disini menggunakan bantuan program SPSS sehingga muncul hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai F	Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,477	0,624	Bebas Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja Fisik (X_2)			Bebas Heteroskedastisitas
Kinerja (Y)			Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil olah data SPSS 23, 2023

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa hasil uji heteroskedastisitas dengan nilai sig F Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja Fisik (X_2), dan Kinerja (Y) dengan absolut residual yaitu Sig. 0,624 $> 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas atau bisa dikatakan terjadi homoskedastisitas. Dengan demikian persyaratan terjadi homoskedastisitas dalam persamaan regresi tersebut terpenuhi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dari hasil metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji hubungan antara variable dependen dengan variable independen yang meliputi Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) terhadap Kinerja (Y) pada Dinas Sosial Kabupaten Tulungagung. Untuk melihat hasil pengujian hipotesis yang diajukan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien B	t _{hitung}	Sig.
(Constant)	1,688		
Disiplin Kerja X_1	0,201	2,038	0,049
Lingkungan Kerja Fisik X_2	0,021	11,650	0,000

Sumber: Hasil olah data SPSS 23, 2023

Berikut rumus perhitungan data uji regresi linier berganda:

$$Y = a + b_{1x1} + b_{2x2} + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi pada masing-masing variabel bebas

b_1 - b_2 = Koefisien regresi yang hendak ditafsirkan

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Lingkungan Kerja Fisik

e = *error level*

Maka hasil perhitungan data uji regresi linier berganda pada tabel diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,688 + 0,201 X_1 + 0,021 X_2 + e$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta dari persamaan regresi diatas yaitu 1,688 artinya apabila disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai nilainya sebesar 1,688.
2. Koefisien Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,201. Nilai koefisien yang Positif menunjukkan apabila Disiplin Kerja naik 1 satuan maka Kinerja akan naik sebesar 0,201 dengan asumsi variabel lain konstanta.

3. Koefisien Lingkungan Kerja Fisik (X_2) sebesar 0,021. Nilai koefisien yang positif menunjukkan apabila koefisien Lingkungan Kerja Fisik naik 1 satuan maka Kinerja akan naik 0,021 dengan asumsi variabel lain konstanta.

Uji t (Parsial)

Pengujian parsial (t test) regresi digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas (independen) mempunyai pengaruh dengan variabel terikat (dependen), menggunakan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Hasil *output* Uji t dapat dilihat dengan menggunakan program SPSS 23, sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji t

Model	t_{hitung}	Sig.	Kesimpulan
Disiplin Kerja	2,038	0,049	H_a Diterima dan H_0 Ditolak
Lingkungan Kerja Fisik	11,650	0,000	H_a Diterima dan H_0 Ditolak

Sumber: Hasil olah data SPSS 23, 2023

Berdasarkan dari tabel diatas dapat dilihat hubungan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari nilai signifikansinya. Maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil perhitungan diperoleh nilai signifikan t disiplin kerja (X_1) sebesar $0,049 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Yang berarti bahwa disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Tulungagung.
2. Hasil perhitungan diperoleh nilai signifikan t lingkungan kerja fisik (X_2) sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Yang berarti bahwa lingkungan kerja fisik (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Tulungagung.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk membuktikan adanya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan atau bersama-sama. Uji Signifikansi simultan (Uji F) dapat diuji dengan cara melihat nilai probabilitas signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka variabel bebas dinyatakan berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Hasil Uji F disini menggunakan bantuan program SPSS sehingga muncul hasil perhitungan sebagai berikut :

Tabel 9. Hasil Uji F

F_{hitung}	Sig.	Kesimpulan
106,655	0,000	H_a Diterima dan H_0 Ditolak

Sumber: Hasil olah data SPSS 23, 2023

Berdasarkan Hasil perhitungan menggunakan SPSS diketahui bahwa hasil pengujian Sig. = 0,000. Adapun hasilnya yaitu nilai sig. kurang dari 0,05 maka dapat dikatakan H_a diterima dan H_0 ditolak. Yang berarti disiplin kerja (X_1) dan lingkungan Kerja fisik (X_2) berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat (*Dependent*) yaitu kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Tulungagung.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisis regresi, hal ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2). Nilai koefisien determinasi adalah 0 sampai 1. Semakin R^2 mendekati 0 maka semakin kecil kemampuan semua variabel independen dalam menjelaskan perubahan nilai variabel dependen. Semakin R^2 mendekati 1 maka semakin besar pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil output Koefisien Determinasi dapat dilihat dengan menggunakan program SPSS 23, sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 10. Hasil Uji Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square
0,923	0,852	0,844

Sumber : Hasil olah data SPSS 23, 2023

Dari tabel tersebut hasil dari analisis menunjukkan besarnya Adjusted R Square sebesar 84,4% yang menunjukkan angka koefisien determinasinya Adjusted R Square artinya variasi dalam Kinerja dapat dijelaskan oleh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik melalui model sebesar 84,4% sisanya 15,6% berasal dari variabel lain, atau dengan bahasa sederhana besarnya pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja adalah sebesar 84,4% dan sisanya (15,6%) dipengaruhi oleh variabel lain.



Interpretasi dan Pembahasan

Pengaruh Secara Parsial Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji pada penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh secara parsial antara Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y). Hasil ini ditunjukkan dengan melihat nilai koefisien regresi (b_1) sebesar 0,201 dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y). Secara parsial dengan nilai $t_{sig} 0,049 < 0,05$ yang artinya H_a diterima dan H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja (Y) pada Dinas Sosial Kabupaten Tulungagung.

Secara parsial disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sesuai dengan hasil observasi yang sudah dilakukan dapat terlihat dan terbukti bahwa dengan terciptanya disiplin kerja yang positif maka akan mendorong pegawai dalam meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Usman, et al. 2022:242) bahwa disiplin kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Secara Parsial Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji pada penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh secara parsial antara Lingkungan Kerja Fisik (X_2) terhadap Kinerja (Y). Hasil ini ditunjukkan dengan melihat nilai koefisien regresi (b_1) sebesar 0,021 dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y). Secara parsial dengan nilai $t_{sig} 0,000 < 0,05$ yang artinya H_a diterima dan H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja (Y) pada Dinas Sosial Kabupaten Tulungagung.

Secara parsial lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Peneliti menarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja berperan sebagai tempat bagi berbagai kelompok dimana terdapat sarana dan prasarana yang mendukung untuk mencapai sasaran perusahaan yang sejalan dengan visi dan misi yang ditetapkan. Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik yang positif memiliki potensi untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Julita, 2020:74) bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Secara Simultan Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai



Hasil uji pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Secara Simultan Terhadap Kinerja. Hasil ini ditunjukkan dengan melihat hasil nilai signifikansi $0,000 > 0,05$ serta melihat hasil nilai koefisien determinasi R^2 yaitu sebesar 0,852 atau 85,2%. Jadi dapat disimpulkan bahwa H_a diterima yang artinya variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja, dimana variabel bebas Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 85,2% terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y) dan sisanya sebesar 14,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Dengan demikian dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan terkait hipotesis pertama yang menyatakan bahwa variabel disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y) pada Dinas Sosial Kabupaten Tulungagung adalah terbukti kebenarannya. Maka dari itu variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja fisik harus tetap di pertahankan dan ditingkatkan lagi untuk Kinerja lebih meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Usman et al. 2022:242) dan (Julita, 2020:74) bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Peneliti dalam melaksanakan penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) terhadap Kinerja (Y) pada Dinas Sosial Kabupaten Tulungagung pada bulan maret tahun 2023 yaitu berjumlah 40 responden. Berdasarkan hasil dan juga pembahasan yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh secara parsial antara variabel Disiplin Kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja (Y) pada Dinas Sosial Kabupaten Tulungagung. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t sig. sebesar 0,049. Karena nilai sig $t < 0,05$ ($0,049 < 0,05$), dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima yang artinya variabel Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja (Y).



2. Ada pengaruh secara parsial antara variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2) terhadap variabel Kinerja (Y) pada Dinas Sosial Kabupaten Tulungagung. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t sig. sebesar 0,000. Karena nilai sig $t < 0,05$ ($0,000 < 0,05$), dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima yang artinya variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja (Y).
3. Ada pengaruh secara simultan antara variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) terhadap Kinerja (Y) pada Dinas Sosial Kabupaten Tulungagung. Hal ini ditunjukkan dengan nilai tingkat signifikansi sebesar 0,049 dan 0,000. Karena nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,049 < 0,05$) dan ($0,000 < 0,05$) dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima yang artinya variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja (Y).

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan diatas peneliti menyadari jika masih banyak kekurangan dalam penelitian ini. Namun dengan adanya penelitian ini, diharapkan bisa memberikan kontribusi yang bermanfaat. Adapun saran yang dapat peneliti sampaikan berhubungan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Sosial Kabupaten Tulungagung

Berdasarkan penelitian yang telah di laksanakan diatas pada Dinas Sosial Kabupaten Tulungagung, Diharapkan untuk memberikan pengarahan mengenai ketepatan waktu dan atribut kepada pegawai, mengerjakan tugas apabila selesai diperintahkan serta setiap individu yang terlibat di dalam instansi diharapkan saling mengingatkan antar individu agar instansi mempunyai pegawai yang baik dalam menerapkan peraturan yang berlaku dan mentaati peraturan yang ada. Serta lingkungan kerja fisik mayoritas pegawai setuju dengan lingkungan penunjang kinerja yang ada pada instansi. Diharapkan adanya peningkatan dalam lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai dengan cara meningkatkan ruangan yang terang, ruang gerak yang luas dan kenyamanan agar pegawai bisa meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya



Peneliti selanjutnya dapat memperluas studi ini dengan menambahkan variabel lain selain faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti: Gaya kepemimpinan dan Motivasi. Selain itu, pengembangan model penelitian dengan melibatkan variabel kondisional sebagai variabel moderasi guna mengetahui variabel yang memperkuat dan memperlemah kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Elianti. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Wajo." Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Nastaresta, Shavira Febry. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Remco Palembang." Universitas Sriwijaya Palembang.
- Faruk. 2021. "Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Profesionalisme Karyawan PT. Angkasa Pura 1 Surabaya." *Jurnal Ilmu Administrasi Negara* 11(1):173–90.
- Usman, Oktaviani, Robiyati Podungge, and Valentina Monoarfa. 2022. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo (Studi Kasus Pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo)." *Jurnal Mirai Management* 7(3):236–46. doi: 10.37531/mirai.v7i3.2492.
- Julita. 2020. "Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mountala Aceh Besar." Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.

Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial

Volume 01, Number 08, 2023 pp. 140-150

E-ISSN: 2988-1986

Open Access:



Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial

Volume 01, Number 08, 2023 pp. 140-150

E-ISSN: 2988-1986

Open Access:



Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial

Volume 01, Number 08, 2023 pp. 140-150

E-ISSN: 2988-1986

Open Access:

