



**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KEMENTERIAN PERTAHANAN
SATUAN KERJA BIRO KEPEGAWAIAN JAKARTA PUSAT**

***THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND PHYSICAL WORK
ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE MINISTRY OF
DEFENSE OF THE CENTRAL JAKARTA PERSONNEL BUREAU WORK
UNIT***

Yuli Fitriyani¹, Neneng Tita Amalya²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: yulifitriyani196@gmail.com¹, amalyatita@gmail.com²

Article Info

Article history :

Received : 29-07-2025

Revised : 30-07-2025

Accepted : 02-08-2025

Published : 05-08-2025

Abstract

The purpose of this study is to determine whether there is a positive and significant influence of work discipline and work environment variables, both partially and simultaneously, on employee performance at the Ministry of Defense, Task Force of the Personnel Bureau, Central Jakarta. This research uses an associative quantitative method, with data collected through questionnaires and processed using SPSS 25. The sampling technique used is saturated sampling, involving 80 employees. Data collection techniques include both primary and secondary data. Data analysis techniques include descriptive statistics, validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, autocorrelation test, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, t-test, and F-test. The results of this study show that: (1) Partially, there is a positive and significant influence of work discipline on employee performance at the Ministry of Defense, Task Force of the Personnel Bureau, Central Jakarta, as evidenced by the t-value of $8.835 > 1.990$ and a significance level of $0.000 < 0.05$. (2) Partially, there is a positive and significant influence of the physical work environment on employee performance at the same institution, as shown by a t-value of $11.011 > 1.990$ and a significance level of $0.000 < 0.05$. (3) Simultaneously, there is a positive and significant influence of work discipline and physical work environment on employee performance at the Ministry of Defense, Task Force of the Personnel Bureau, Central Jakarta, as indicated by the F-value of $62.797 > 3.114$, thus accepting H_3 and rejecting H_0 . It can be concluded that there is a significant simultaneous impact of work discipline and physical work environment variables on employee performance at the institution

Keywords: *Work Discipline, Physical Work Environment, Employee Performance*

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Pertahanan Satuan Kerja Biro Kepegawaian Jakarta Pusat. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif asosiatif dimana data yang diperoleh berupa kuesioner yang diolah menggunakan aplikasi SPSS 25. Sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh yang berjumlah 80 pegawai. Teknik pengumpulan data melalui data primer dan sekunder. Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi,



analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Pertahanan Satuan Kerja Biro Kepegawaian Jakarta Pusat, hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai *thitung* $8,835 > 1,990$. dengan signifikan $0,000 < 0,05$. (2) Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Kementerian Pertahanan Satuan Kerja Biro Kepegawaian Jakarta Pusat, hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai *thitung* $11,0111 > 1,990$. *t* tabel dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. (3) Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Kementerian Pertahanan Satuan Kerja Biro Kepegawaian Jakarta Pusat, hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai *f* hitung $62.797 > 3,114$, maka H_3 penelitian diterima dan H_0 ditolak dan bisa disimpulkan bahwasanya ada dampak signifikan secara bersamaan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Pertahanan Satuan Kerja Biro Kepegawaian Jakarta Pusat

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

PENDAHULUAN

Dalam kegiatan instansi, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan. Berhasil atau tidaknya instansi dalam mencapai tujuan sangat bergantung pada sumber daya manusia atau pegawai nya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. pegawai sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan suatu instansi dan sebagai unsur terpenting penyelenggara instansi sering pula menimbulkan masalah. Salah satu masalah yang sering dihadapi instansi adalah menurunnya kinerja pegawai. Kinerja yang optimal dari sebuah program kerja mencerminkan keberhasilan dari diri seseorang dan organisasinya. Dengan tingkat kinerja pegawai yang tinggi, tujuan dan sasaran organisasi akan dapat tercapai

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Kementerian Pertahanan Satker
Biro Kepegawaian Jakarta Pusat
Periode 2022 - 2024

No	Jenis Penilaian Kinerja	Target	2022	2023	2024
1	Mengerjakan tugas dengan efektif	100%	78%	82%	78%
2	Penyelesaian tugas sesuai dengan tujuan Instansi	100%	70%	80%	85%
3	Melakukan tugas sesuai <i>Standard Operating Procedure</i> (SOP)	100%	62%	76%	72%
4	Kerjasama antar pegawai	100%	65%	76%	70%
5	Menyelesaikan tugas tepat waktu	100%	68%	75%	70%
6	Melakukan Tugas sesuai <i>Jobdesc</i>	100%	74%	76%	68%

Sumber: Kementerian Pertahanan Satker Biro Kepegawaian Jakarta Pusat Tahun 2022-2024

Berdasarkan Tabel 1.1 pada tahun 2022 menunjukkan bahwa rata-rata penilaian kinerja berdasarkan mengerjakan tugas dengan efektif dan melakukan tugas sesuai jobdesk tergolong baik, sedangkan jenis penilaian kerja berdasarkan penyelesaian tugas sesuai dengan tujuan instansi, melakukan tugas sesuai dengan SOP, kerjasama antar pegawai dan menyelesaikan tugas tepat waktu tergolong cukup baik. Pada tahun 2023 penilaian kinerja berdasarkan mengerjakan tugas dengan efektif, penyelesaian tugas sesuai dengan tujuan instansi, melakukan tugas sesuai dengan SOP, kerjasama antar pegawai, menyelesaikan tugas tepat waktu dan melakukan tugas sesuai jobdesk tergolong baik. Sedangkan pada tahun 2024 penilaian kinerja tergolong menurun berdasarkan kerjasama antar pegawai, menyelesaikan tugas tepat waktu dan melakukan tugas sesuai tugas atau jobdesk



**Tabel 1. 2 Data Absensi Pegawai Kementerian Pertahanan Satker Biro
Kepegawaian Jakarta Pusat
Bulan Januari – Desember Tahun 2024**

No.	Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Sakit	Izin	Alpha	Presentase
1	Januari	80	21	16	117	-	5%
2	Februari	80	20	5	70	18	4%
3	Maret	80	21	8	90	16	4,7%
4	April	80	14	10	85	8	6,3%
5	Mei	80	22	20	102	187	12%
6	Juni	80	17	18	106	2	6,3%
7	Juli	80	20	16	156	7	7,8%
8	Agustus	80	22	16	118	22	6,1%
9	September	80	20	6	162	51	9,4%
10	Oktober	80	22	7	246	86	13,2%
11	November	80	22	6	270	22	11,5%
12	Desember	80	19	10	479	-	22%

Sumber: Kementerian Pertahanan Satker Biro Kepegawaian, 2024

Dari hasil tabel absensi di atas menunjukan bahwa dapat dilihat pada absensi pegawai Kementerian Pertahanan Satker Biro Kepegawaian Jakarta Pusat tahun 2024, fenomena masalah yang terjadi yaitu masih banyaknya pegawai yang tidak disiplin dalam absensi, hal ini menimbulkan masalah sehingga tidak efektif, dan efisien dalam pencapaian tujuan instansi

Penulis sudah melakukan observasi dengan metode pre-survey yang dilakukan di kantor Kementerian Pertahanan Satker Biro Kepegawaian Jakarta Pusat. Adapun hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 1.3
Pre-survey Lingkungan Kerja Fisik Pada Kantor Kementerian Pertahanan
Satker Biro Kepegawaian Jakarta Pusat 2024**

Indikator	Jumlah Responden	Keterangan			
		Ya	%	Tidak	%
Penerangan					
Penerangan di area kerja cukup terang untuk melakukan tugas sehari-hari dengan nyaman.	40	15	37,5%	25	62,5%
Temperatur/Suhu Udara					
Penerapan sistem pendingin atau pemanas di lingkungan kerja cukup efektif dalam menjaga suhu yang nyaman.	40	15	37,5%	25	62,5%
Kelembaban Di Tempat Kerja					
Kelembaban udara di area kerja saya selalu dalam tingkat yang nyaman untuk bekerja.	40	14	35%	26	65%
Sirkulasi Udara					
Ventilasi di ruang kerja cukup untuk memastikan aliran udara segar.	40	13	32,5%	27	67,5%
Kebisingan					
Tingkat kebisingan di tempat kerja tidak menimbulkan stres atau kelelahan selama bekerja.	40	12	30%	28	70%
Rata-Rata/Persentase	40	13,8	34,5%	26,2	65,5%

Sumber : Kementerian Pertahanan Satker Biro Kepegawaian Jakarta Pusat (2024)



Berdasarkan Tabel 1.3 kondisi real yang ada menunjukkan bahwa kinerja pegawai terganggu karena beberapa hal yang berkaitan dengan lingkungan kerja seperti penerangan di tempat kerja yang belum cukup mendukung untuk meningkatkan konsentrasi dalam melakukan kegiatan, sama halnya seperti penerangan, temperatur udara juga menjadi hambatan dalam memberikan kenyamanan dalam bekerja, selain itu ada beberapa indikator sisanya yang bisa di optimalisasi dalam mendukung kegiatan bekerja khususnya pada kantor Kementerian Pertahanan Satker Biro Kepegawaian Jakarta Pusat.

Kajian Pustaka

1. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Fahmi (2016:65) “Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut”.

2. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan sumber inspirasi bagi pegawai dalam bekerja, karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan mendukung sikap maupun tindakan pegawai dalam bekerja akan menjadi semakin terarah dan berkesinambungan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Lingkungan kerja dalam suatu instansi sangat penting untuk diperhatikan. Hanaysha (2018), menyatakan bahwa Lingkungan kerja fisik mengungkapkan bahwa pegawai yang merasa nyaman dengan lingkungan kerja mereka cenderung lebih bekerja efektif dan menikmati pekerjaan dibandingkan dengan mereka yang merasa tidak nyaman, oleh karena itu atasan perlu memperbaiki aspek lingkungan kerja untuk menjamin kesejahteraan pegawainya. Afandi (2018), menyatakan bahwa Lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti, temperatur, kelembapan, penilasi penerangan, dan kebersihan tempat kerja. Nitisemito (2018), menyatakan bahwa Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan

3. Kinerja

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam instansi. Menurut Prawirosentono dalam (Edison, Anwar, & Komariah, 2016), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang mencari dan menggambarkan hubungan (sebab akibat) dan pengaruh antar variabel penelitian untuk menarik kesimpulan. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, menggunakan alat penelitian untuk mengumpulkan data, dan menganalisis data kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

**HASIL DAN PEMBAHASAN****1. Uji Instrumen Data****a. Uji Validitas****Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X₁)**

Variabel	No	R Hitung	R Tabel	Validitas
Disiplin Kerja (X ₁)	1	0,815	0,219	Valid
	2	0,723	0,219	Valid
	3	0,845	0,219	Valid
	4	0,823	0,219	Valid
	5	0,845	0,219	Valid
	6	0,838	0,219	Valid
	7	0,826	0,219	Valid
	8	0,787	0,219	Valid
	9	0,794	0,219	Valid
	10	0,812	0,219	Valid

Sumber : dari kuesioner yang diolah peneliti di SPSS 25 (2025)

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik (X₂)

Variabel	No	R Hitung	R Tabel	Validitas
Lingkungan Kerja Fisik (X ₂)	1	0,847	0,219	Valid
	2	0,850	0,219	Valid
	3	0,888	0,219	Valid
	4	0,843	0,219	Valid
	5	0,849	0,219	Valid
	6	0,859	0,219	Valid
	7	0,785	0,219	Valid
	8	0,867	0,219	Valid
	9	0,588	0,219	Valid
	10	0,561	0,219	Valid

Sumber : dari kuesioner yang diolah peneliti di SPSS 25 (2025)

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	No	R Hitung	R Tabel	Validitas
Kinerja Pegawai (Y)	1	0,711	0,219	Valid
	2	0,826	0,219	Valid
	3	0,748	0,219	Valid
	4	0,812	0,219	Valid
	5	0,799	0,219	Valid
	6	0,884	0,219	Valid
	7	0,824	0,219	Valid
	8	0,838	0,219	Valid
	9	0,634	0,219	Valid
	10	0,789	0,219	Valid

Sumber : dari kuesioner yang diolah peneliti di SPSS 25 (2025)

Berdasarkan data dari tabel 4.8, 4.9, dan 4.10 hasil Uji Validitas untuk pernyataan dari ketiga variabel dengan masing-masing 10 butir pernyataan menunjukkan disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan kinerja pegawai memiliki nilai yang lebih tinggi daripada nilai (R Tabel) *product moment* pada tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, hasil dari



ketiga instrumen tersebut dianggap valid dan dapat digunakan sebagai alat untuk mengumpulkan data.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	0,941	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X ₂)	0,931	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,926	Reliabel

Sumber : Data diolah penulis 2025 (SPSS 25)

Berdasarkan hasil dari tabel 4.11 diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel mempunyai cronbach's alpha > 0,60. Dengan demikian variabel disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan kinerja pegawai dapat dikatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur untuk penelitian selanjutnya

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas dengan One Sample Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
N		80	80	80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	41.35	39.68	39.81
	Std. Deviation	6.013	6.445	5.517
Most Extreme Differences	Absolute	.151	.155	.149
	Positive	.151	.155	.149
	Negative	-.111	-.084	-.077
Test Statistic		.151	.155	.149
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c	.000 ^c	.000 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data diolah penulis 2025 (SPSS 25)

Berdasarkan hasil Uji Normalitas Data Kolmogorov-Sminov pada tabel 4.12 di atas dikolom *Sig. (2-tailed)* sebesar 0,149 maka melebihi angka 0,05. Dapat disimpulkan bahwa data sampel pada Variabel X₁, Variabel X₂ dan Variabel Y berdistribusi normal

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.456	2.711	4.226	.000					
	Disiplin Kerja	.176	.116	.192	1.519	.133	.707	.171	.107	3.220
	Lingkungan Kerja	.532	.108	.621	4.926	.000	.780	.490	.346	3.220

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

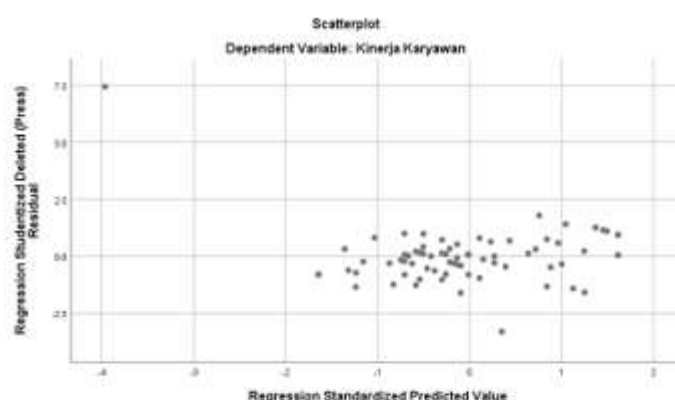
Sumber : Data diolah penulis 2025 (SPSS 25)



Dari data tabel 4.13 nilai *Tolerance* untuk variabel X1 dan X2 masing-masing adalah 0,311, yang lebih besar dari 0,10, serta nilai VIF dari hasil uji multikolinieritas untuk variabel motivasi dan disiplin kerja adalah 3,220 yang lebih kecil dari 10,00. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada model regresi ini

c. Uji Heterokedastisitas

Dari hasil uji heteroskedasitas dengan scatterplot, terlihat bahwa titik-titik menyebar dengan cukup acak dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Ini menunjukkan bahwa model regresi tersebut tidak memiliki masalah heteroskedastisitas dan telah lolos uji heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah penulis 2025 (SPSS 25)

Gambar 4.3
Grafik Scatter Plot

d. Uji Autokorelasi

Tabel 4.15 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.787 ^a	.620	.610	3.445	.620	62.797	2	77	.000	1.554

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah penulis 2025 (SPSS 25)

Nilai Durbin-Watson pada model regresi ini adalah 1.554 menunjukkan bahwa tidak terdapat autokorelasi yang signifikan di antara residual. Dengan demikian, asumsi autokorelasi tidak dilanggar, dan model regresi dapat dikatakan reliable dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen



3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4.18 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.456	2.711		4.226	.000
	Disiplin Kerja	.176	.116	.192	1.519	.133
	Lingkungan Kerja	.532	.108	.621	4.926	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah penulis 2025 (SPSS 25)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, persamaan regresi yang dihasilkan adalah: $Y = 11.456 + 0.176X_1 + 0.532X_2$ Penjelasan dari hasil regresi tersebut adalah sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) sebesar 11.456 merupakan nilai tetap atau keadaan saat variabel Kinerja pegawai (Y) tidak dipengaruhi oleh variabel independen, yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2). Ini menunjukkan bahwa jika variabel independen tidak ada (bernilai nol), maka Kinerja pegawai diperkirakan sebesar 11.456. Namun, nilai ini tidak signifikan, sehingga konstanta ini mungkin tidak memberikan pengaruh yang berarti.
- Koefisien regresi untuk Disiplin Kerja (X1) sebesar 0.176 menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja pegawai. Artinya, setiap peningkatan satu satuan dalam Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja pegawai sebesar 0.176, dengan asumsi bahwa variabel lain tetap. Pengaruh ini signifikan, menunjukkan bahwa Disiplin Kerja adalah faktor penting yang mempengaruhi Kinerja pegawai.
- Koefisien regresi untuk Lingkungan Kerja Fisik (X2) sebesar 0.532 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh positif yang lebih kuat terhadap Kinerja pegawai. Ini berarti setiap peningkatan satu satuan dalam Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja pegawai sebesar 0.532, dengan asumsi bahwa variabel lain tetap. Pengaruh ini juga signifikan, yang mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja Fisik merupakan faktor yang sangat dominan dalam mempengaruhi Kinerja pegawai pada Kementerian Pertahanan Satuan Kerja Biro Kepegawaian Jakarta Pusat.

4. Koefisien Korelasi

Tabel 4.20 Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.787 ^a	.620	.610	3.445	.620	62.797	2	77	.000

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

Sumber : Data diolah penulis 2025 (SPSS 25)

Berdasarkan tabel 4.20 diperoleh nilai koefisien korelasi disiplin kerja sebesar 0,787. Hal ini dapat diartikan bahwa hubungan disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai adalah kuat ada pada interval interpretasi koefisien korelasi, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berhubungan kuat terhadap kinerja pegawai.



5. Uji Koefisiensi Determinasi

**Tabel 4.19 Tabel Hasil Analisis Koefisien Determinasi
X1, X2 terhadap Y**

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	.787 ^a	.620	.610	3.445	.620	62.797	2	77	.000	1.554

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah penulis 2025 (SPSS 25)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan hasil koefisien determinasi sebagai berikut

- Nilai R = Nilai R sebesar 0,787 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik dengan kinerja pegawai pada Kementerian Pertahanan Satuan Kerja Biro Kepegawaian Jakarta Pusat. Ini berarti korelasi antara variabel-variabel tersebut mencapai 78,7%, yang menunjukkan hubungan yang kuat dan signifikan.
- Nilai *R Square* = Nilai R Square sebesar 0,620 menunjukkan bahwa 62% variasi atau perubahan dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik. Dengan kata lain, model regresi yang digunakan mampu menjelaskan 62% dari total variabilitas dalam kinerja pegawai berdasarkan kedua variabel independen tersebut. Sisa 38% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model ini
- Adjusted R Square* = *Adjusted R Square* sebesar 0,610 mengindikasikan bahwa setelah memperhitungkan jumlah variabel independen dan jumlah sampel yang digunakan, 61% dari variasi dalam kinerja pegawai tetap dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik. Penyesuaian ini menunjukkan bahwa model regresi tetap *robust*, mengurangi kemungkinan *overfitting*, dan tetap dapat diandalkan untuk memprediksi kinerja pegawai berdasarkan disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik

6. Uji Hipotesis

**Tabel 4.21 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) Disiplin Kerja (X1)
Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.982	3.068		4.231	.000
	Disiplin Kerja	.649	.073	.707	8.835	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah penulis 2025 (SPSS 25)

Berdasarkan tabel 4.21 output *Coefficients a* menunjukkan bahwa nilai thitung 8,835 > ttabel 1,990 atau nilai Sig 0,000 < 0,05 maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan Variabel Disiplin Kerja (X1) Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja pegawai (Y).



Tabel 4.22 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) Lingkungan Kerja Fisik (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	13.321	2.437		5.466
	Lingkungan Kerja	.668	.061	.780	11.011

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah penulis 2025 (SPSS 25)

Berdasarkan tabel 4.22 output *Coefficients a* menunjukkan bahwa nilai thitung 11,011 > ttabel 1,990 atau nilai Sig 0,000 < 0,05 maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₂) Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja pegawai (Y).

Tabel 4.23 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1490.427	2	745.214	62.797	.000 ^b
	Residual	913.760	77	11.867		
	Total	2404.188	79			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

Sumber : Data diolah penulis 2025 (SPSS 25)

Dari tabel 4.23 dapat diketahui nilai signifikansi untuk disiplin kerja (x₁) dan lingkungan kerja fisik (x₂) terhadap kinerja pegawai (y) adalah sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 dan f hitung 62.797 lebih besar dari f tabel 3,114 (62.797 > 3,114). Maka H₃ penelitian diterima dan Ho ditolak dan bisa disimpulkan bahwasanya ada dampak signifikan secara bersamaan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Pertahanan Satuan Kerja Biro Kepegawaian Jakarta Pusat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif secara parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementerian Pertahanan Satuan Kerja Biro Kepegawaian Ditunjukan dengan nilai t hitung yaitu 8.835 sehingga nilai tersebut lebih besar dari t tabel yaitu 8,835 > 1.990. dengan tingkat signifikan 0.0 lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan H₁ diterima dan Ho ditolak, sehingga dapat disimpulkan secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
2. Terdapat pengaruh positif secara parsial Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementerian Pertahanan Satuan Kerja Biro Kepegawaian Ditunjukan dengan nilai t hitung yaitu 11.011 sehingga nilai tersebut lebih besar dari t tabel yaitu 11.011 > 1.990. dengan tingkat signifikan 0.0 lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan H₂ diterima dan Ho ditolak, sehingga dapat disimpulkan secara parsial Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
3. Terdapat pengaruh positif secara simultan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Pertahanan Satuan Kerja Biro Kepegawaian ditunjukan dengan nilai f hitung 62.797 lebih besar dari f tabel 3,114 maka H₃ penelitian diterima dan Ho ditolak dan bisa disimpulkan bahwasanya ada dampak signifikan secara



bersamaan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Pertahanan Satuan Kerja Biro Kepegawaian Jakarta Pusat. Uji koefisien determinasi juga menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,620, dengan kata lain tingkat kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja sebesar 62%, adapun sisanya sebesar 38% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian kali ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanaf Publishing.
- Agustini. (2019). *Disiplin Kerja dalam Organisasi*. Jakarta: Penerbit XYZ.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Ansory, I., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Penerbit XYZ.
- Ashadi, S. (2018). *Populasi dan Sampel Penelitian*. Kajian Pustaka. Diakses dari www.kajianpustaka.com
- Bangun, Wilson. (2023). *Manajemen Organisasi: Konsep dan Aplikasinya*. Jakarta: Penerbit XYZ.
- Das, S. K., & Mishra, S. (2019). *Management Goals and Strategies*. XYZ Publisher.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* Edisi 9. Semarang: University Press.
- Hafidzi, A. H., dkk. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Penelitian Ipteks, 4(1), 47-62.
- Handoko, T. Hani. (2015). *Manajemen* (Edisi Revisi). Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi, W. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*. Pamulang-Tangerang Selatan: UNPAM Press
- Hasibuan, M (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Karyoto. (2016). *Dasar-dasar Manajemen: Teori, Definisi, dan Konsep*. Yogyakarta: ANDI.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Kawiana, I. G. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia "MSDM" Perusahaan*. Denpasar: UNHI Press.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Prawirosentono, S. (2016). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Rohman, A. (2017). *Dasar - Dasar Manajemen*. Malang: Inteligenesia Media.
- Samsu. (2017). *Metode Penelitian Teori Dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, Serta Research & Development*. Jambi: Pusat Studi Agama Dan Kemasyarakatan (PUSAKA).
- Santoso, S. (2015). *Statistik Multivariat untuk Penelitian dengan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Setiawan, H. (2020). *Analisis Validitas dan Reliabilitas pada SEM berbasis PLS*. Jakarta: Penerbit Universitas.
- Sinambela, L.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, H.B. (2018). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Penerbit XYZ.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D* Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwanto, A. (2020). *Teori dan Aplikasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.



- Sholiha, P. I. (2020). Pengaruh Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Bongkar Muat Andalas Ogan Komering Ilir. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 2(1), 5-7.
- Arda, M. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal ilmiah manajemen dan bisnis*, 18(1), 45-60.
- Sari, M., & Agrasadya, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Perencanaan dan Pendayagunaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (Pusrengun Sdmk). *Jurnal Arastirma*, 2(2), 158-170.
- 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.
- Herlambang, G. G., TH, M. N., & Setiawati, A. (2022). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai. Dikombis: *Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*, 1(2), 197-206
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam)-I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187-210.
- Irawan, D., Kusjono, G., & Suprianto, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(3), 176-185.
- Marlius, D., & Sholihat, I. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 703-713.
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. WidyaAmrita: *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), 834-843.
- Rivalita, C., & Ferdian, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai outsource cleaning service di universitas telkom. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(4), 509-522.
- Sugiarti, E. (2018). Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah II Ciputat. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(3), 49-58.
- Wau, J. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2).
- Yudiningsih, N. M. D., Yudiaatmaja, F., & Yulianthini, N. N. (2016). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).