Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis
Volume 1, Number 2, Juni, 2024, pp. 211-219
P-ISSN: 3046-9910, E-ISSN: 3046-8884
https://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/index

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja non Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pinang di Kota Tangerang

Elisa [1*], Eko Sudarso [2]

[1,2]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:
Received (29-04-2024)
Revised (15-05-2024)
Accepted (16-05-2024)

Keywords:
Work Discipline, Non-Physical Work Environment, Employee Performance

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the influence of work discipline and work environment on employee performance at the Pinang District Office, Tangerang City, both partially and simultaneously. The method used is a quantitative method. The population in this study was 85 respondents. The sampling technique used saturated sampling so that the sample obtained in this study was 85 respondents. Data analysis uses Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Regression Analysis, Correlation Coefficient Analysis, Coefficient of Determination Analysis, and Hypothesis Testing. The results of research on work discipline with a simple linear regression equation Y = 10.711 + 0.738X1 The coefficient of determination is 0.460 or 46% and the t test shows that the tcount > ttable or (8.408 > 1.663), and the signature value. equals 0.000 < 0.050. So H0 is rejected and H1 is accepted. This means that there is a partially significant positive influence between work discipline on employee performance. Meanwhile, the non-physical work environment is obtained using a simple linear regression equation Y = 13.705 + 0.680X2, the correlation coefficient value is 0.646, which means that the work environment variable and employee performance (Y) have a strong relationship. The coefficient of determination was obtained at 0.418 or 41.8% and the t test obtained a value of tcount > ttable or (7.715 > 1.663), and the value of Sig. equals 0.000 < 0.050. So H0 is rejected and H1 is accepted. This means that there is a partially significant positive influence between the non-physical work environment (X2) on employee performance (y), and employee performance with the multiple linear regression equation Y = 5.493 + 0.487X1 + 0.375X2 then the correlation coefficient value is 0.731 which means the work discipline variable (X1) and the non-physical work environment (X2) and employee performance (Y) have a strong relationship. The coefficient of determination was 0.534 or 53.4% and the F test obtained a calculated t value > t table or (47.003 > 3.957), and Sig. 0.000 < 0.050. So H0 is rejected and H1 is accepted. This means that there is a significant positive influence simultaneously between work discipline (X1) and the non-physical work environment (X2) on employee performance (Y)..

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

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pinang Kota Tangerang secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 85 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sehingga diperoleh sampel dalam penelitian ini sebanyak 85 responden. Analisis data menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi, Analisis Koefisien Korelasi, Analisis Koefisien Determinasi, dan Uji Hipotesis. Hasil penelitian ini, disiplin kerja dengan persamaan regresi linear sederhana Y = 10.711 + 0,738 X1, nilai koefisien korelasi sebesar 0,678 yang artinya variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai memiliki hubungan yang kuat. Koefisien determinasi sebesar 0,460 atau sebesar 46% dan uji t diperoleh nilai thitung > ttabel atau (8,408 > 1,663), dan nilai Sig. sebesar 0,000 < 0,050. Maka maka H0 ditolak H1 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan lingkungan

*Corresponding author.
E-mail: ellisa31456@gmail.com

kerja non fisik diperoleh dengan persamaan regresi linear sederhana Y = 13.705 + 0,680X2, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,646 yang artinya variabel lingkungan kerja non fisik dan kinerja pegawai (Y) memiliki hubungan yang kuat. Koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,418 atau sebesar 41,8% dan uji t diperoleh nilai thitung > t tabel atau (7,715 > 1,663), dan nilai Sig. sebesar 0,000 < 0,050. Maka H0 ditolak H1 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap kinerja pegawai (y), dan kinerja pegawai dengan persamaan regresi linear berganda Y = 5,493 + 0,487X1 + 0,375X2, nilai koefisien korelasi sebesar 0,731 yang artinya variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) dan kinerja pegawai (Y) memiliki hubungan yang kuat. Koefisien determinasi sebesar 0,534 atau sebesar 53,4% dan Uji F diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (47,003 > 3,957), dan nilai Sig. 0,000 < 0,050. Maka H0 ditolak H1 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja non fisik(X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

1. PENDAHULUAN

Peran sumber daya manusia sangat urgen di zaman modern kini. Sumber daya manusia yang mempunyai pemikiran yang maju, inovatif dan semangat tinggi sangat diperlukan untuk menghadapi perkembangan teknologi saat ini. Instansi pemerintah yaitu organisasi yang mencakup sekelompok orang yang terpilih untuk melaksanakan berbagai tugas pemerintahan dan memberikan layanan pemerintahan kepada masyarakat. Berbagai instansi berusaha untuk meningkatkan kinerja seluruh elemen instansi demi kesuksesan dan kesejahteraan bersama.

Penelitian kali ini dilakukan di Kantor Kecamatan Pinang di Kota Tangerang yang berlokasi di Jl Hr Rasuna Said, Kunciran Jaya, Pinang, Kota Tangerang yaitu sebuah lembaga instansi pemerintah yang secara langsung bergerak di bidang kependudukan dan pencatatan sipil yang memiliki peran serta tanggung jawab untuk berkoordinasi dalam penyelenggaraan pemerintahan, pemberdayaan masyarakat, maupun pemberdayaan masyarakat. Tentunya masyarakat berharap proses pelayanan yang diberikan dapat lebih sederhana, cepat, dan akurat serta persyaratan pelayanan sesuai prosedur dan memenuhi aturan yang berlaku. Sebagai pegawai perlu memiliki kedisiplinan yang baik guna menjaga, mempertahankan, dan menjunjung tinggi sifat pelayanannya.

Menurut Mangkunegara (2015:67), "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya" Dari hasil penelitian selama tiga tahun terakhir, terlihat bahwasanya tingkat kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pinang di Kota Tangerang perlu peningkatan. Sifat tanggung jawab merupakan salah satu indikator yang menjadi perhatian peneliti terkait kinerja pegawai, mengingat terdapat banyak target pekerjaan yang belum terselesaikan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan. Penurunan kinerja pegawai selama tiga tahun terakhir diduga disebabkan oleh tingkat absensi yang tinggi dan juga kekurangan sarana serta prasarana di Kantor Kecamatan Pinang di Kota Tangerang.

Menurut Afandi (2018:12) "disiplin kerja yaitu adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mungubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma". Dari absen Kantor Kecamatan Pinang di Kota Tangerang selama tiga tahun terakhir, terlihat bahwa tingkat kedisiplinan dan tanggung jawab sebagai pegawai tergolong rendah. Ini juga terlihat dari pegawai Kantor Kecamatan Pinang di Kota Tangerang masih kurang mematuhi tata tertib dan standar kerja yang telah ditetapkan instansi dan menyebabkan tujuan dan kerberhasilan instansi yang kurang maksimal.

Sedarmayanti (2017:60) menyatakan bahwa "lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan". Menurut Pandi Afandi (2018:65), "lingkungan kerja terdiri dari seluruh elemen yang terdapat di sekitar karyawan yang berpengaruh pada pelaksanaan tugas yang diberikan kepadanya". Dari permasalahan yang ada dapat disimpulkan bahwa organisasi harus menciptakan atau menjaga lingkungan kerja yang maksimal di perusahaan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan. Walaupun instansi telah menerapkan kesempatan kerja yang baik bagi karyawannya, namun tidak ada artinya tanpa dukungan lingkungan kerja yang tertib. Dengan demikian, instansi harus mampu menciptakan peluang untuk menghadapi berbagai permasalahan yang muncul guna mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif

sehingga membuat karyawan bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pinang Kota Tangerang secara parsial maupun simultan.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Displin Kerja

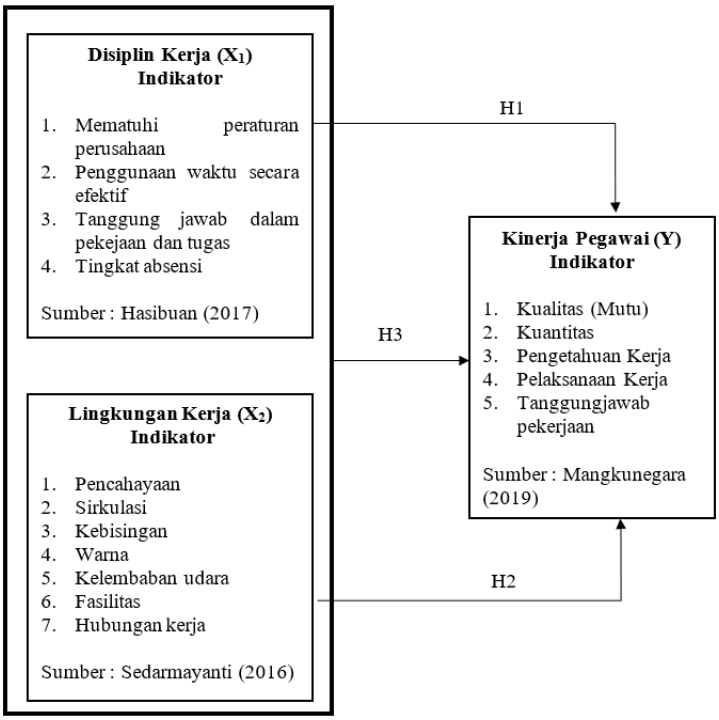
Menurut Afandi (2018:12) "disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mungubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan normal-norma". Menurut Subyantoro dan Suwarto (2020:223) menyatakan "disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan".

Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:65) "lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya". Menurut Sedarmayanti (2017:251) "lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat kerja, yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam hal ini lingkungan kerja berhubungan dengan lingkungan fisik dimana setiap karyawan dapat memanfaatkan setiap sarana yang ada secara optimal untuk dapat menunjang dan menaikkan tingkat kinerja karyawan".

Kinerja Pegawai

Kasmir (2016:182) mengemukakan bahwa pengertian "kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang di berikan dalam suatu periode tertentu". Menurut Sinambela (2017:483) mengemukakan bahwa "kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakanya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan kinerja sebagai kata benda".



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

H1 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pinang di Kota Tangerang.

H2 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pinang di Kota Tangerang.
H3 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pinang di Kota Tangerang.

3. METODE

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2022:8) "metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang dilandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Penelitian ini akan dilaksanakan di Kantor Kecamatan Pinang Tangerang yang yang berlokasi di Jl Hr Rasuna Said, Kunciran Jaya, Pinang, Kota Tangerang 15144. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai kantor Kecamatan Pinang di Kota Tangerang sebanyak 85 pegawai. Melihat dari jumlah populasi yang kurang dari 100 orang, maka penulis menentukan sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Oleh karena itu seluruh populasi yang berjumlah 85 orang akan penulis jadikan sebagai sampel. Dalam penelitian ini kuisioner dibuat dengan menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2022:93) "skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial". Teknik analisis data dengan regresi linier berganda.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana (X_1) terhadap (Y)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,711	3,864		2,772	,007
	Disiplin Kerja	,738	,088	,678	8,408	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber : Data diolah oleh SPSS 23 (2024)

Menurut informasi yang dituangkan pada tabel 1 output regresi linear sederhana memperoleh output permasaan sebagai berikut : **$Y = 10.711 + 0,738\ X_1$** Persamaan tersebut diperoleh kesimpulan yaitu : Konstanta sebanyak 10,711 menyatakan bahwasanya jika tidak terdapat variabel disiplin kerja (X_1) maka dari itu Kinerja Pegawai (Y) mencapai nilai sebanyak 10,711 poin. Koefisien regresi sebanyak 0,738 dengan tanda (+) menunjukkan bahwasanya arah hubungan adalah hubungan searah dan bernilai positif. Artinya bahwasanya setiap disiplin kerja (X_1) mengalami peningkatan 1 unit, akan memberikan peningkatan pada kinerja pegawai (Y) sebanyak 0,738 poin. Namun jika disiplin kerja (X_1) berkurang sejumlah 1 unit akan menyebabkan penurunan Kinerja Pegawai sebanyak 0,738 poin.

Tabel 2 *Output* Uji Regresi Linear Sederhana (X_2) terhadap (Y)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,705	3,823		3,585	,001
	Lingkungan Kerja	,680	,088	,646	7,715	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber : Data diolah oleh SPSS 23 (2024)

Menurut informasi yang telah dituangkan tersebut, output uji regresi linear sederhana antara variabel X_2 dengan variabel Y memiliki kemiripan seperti di bawah ini : **$Y = 13.705 + 0,680\ X_2$** Kemiripan tersebut dapat disimpulkan berikut : Konstanta bernilai 13,705 menyatakan apabila tidak terdapat variabel lingkungan kerja non fisik (X_2), maka kinerja pegawai (Y) mendapatkan nilai sebanyak 13,705 poin. Koefisien regresi sebanyak 0,680 dan dengan tanda (+) yang menunjukkan arah hubungan yang searah dan positif. Ini diartikan bahwasanya jka lingkungan kerja non fisik (X_2) meningkat sejumlah 1 unit, Kinerja Pegawai akan naik sejumlah 0,680 poin. Sebaliknya jika mengalami penurunan sejumlah 1 (satu) unit di aspek lingkungan kerja non fisik (X_2) maka kinerja pegawai (Y) juga mengalami penurunan sebanyak 0,680 poin.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3 *Output* Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,493	3,889		1,412	,162
	Disiplin Kerja	,487	,108	,447	4,528	,000
	Lingkungan Kerja Non Fisik	,375	,104	,357	3,612	,001
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber : Data diolah oleh SPSS 23 (2024)

Menurut informasi yang telah dituangkan melalui tabel 3 didapatkan rumus persamaan regresi seperti berikut : **$Y = 5{,}493 + 0{,}487X_1 + 0{,}375X_2$.**

Melalui rumus di atas dapat diperoleh kesimpulan yaitu :

a. Perolehan nilai konstanta sebanyak 5,493 menyatakan bahwasanya apabila variabel disiplin kerja (X_1) serta lingkungan kerja non fisk (X_2) tidak ada sehingga Kinerja Pegawai memiliki nilai sebanyak 5,493 poin.
b. Koefisien regresi pada variabel disiplin kerja (X_1) memperoleh hasil sebanyak 0,487. Hal tersebut menunjukkan bahwasanya apabila disiplin kerja (X_1) mampu memberikan peningkatan 1 (satu) unit maka kinerja pegawai (Y) akan mendapatkan peningkatan sebanyak 0,487 poin. Tanda (+) menunjukkan bahwasanya arah hubungan adalah searah.
c. Koefisien regresi pada lingkungan kerja non fisik (X_2) memperoleh nilai sebanyak 0,375. Hal tersebut menunjukkan apabila lingkungan kerja non fisik (X_2) mampu memberikan kenaikan sejumlah 1 (satu) unit maka Kinerja Pegawai (Y) meningkat sebanyak 0,375 poin. Tanda (+) menunjukkan arah hubungan yang searah dan positif.

Koefisien Korelasi

Tabel 4 Uji Koefisien Korelasi Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations			
		Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	,678**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	85	85
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,678**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	85	85
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Sumber : Data diolah oleh SPSS 23 (2024)

Dari output evaluasi pada tabel yang diberikan, disimpulkan koefisien korelasi mencapai 0,678, berada di antara 0,600 hingga 0,799. Ini menunjukkan adanya keterkaitan yang kokoh antara kedua variabel tersebut.

Tabel 5 Uji Koefisien Korelasi Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations			
		Lingkungan Kerja non fisik	Kinerja Pegawai
Lingkungan Kerja Non Fisik	Pearson Correlation	1	,646**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	85	85
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,646**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	85	85
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Sumber : Data diolah oleh SPSS 23 (2024)

Output pengujian yang tersaji di tabel tersebut menunjukkan bahwasanya nilai koefisien korelasi ialah 0,646, yang terletak dalam rentang 0,600 hingga 0,799. Ini menandakan kuatnya hubingan di antara kedua variabel tersebut.

Tabel 6 Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan

Model Summary				
Model	**R**	**R Square**	**Adjusted R Square**	**Std. Error of the Estimate**
1	,731[a]	,534	,523	2,23041
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Disiplin Kerja				

Sumber : Data diolah oleh SPSS 23

Melalui output pengujian pada tabel tersebut, didapat koefisien korelasi sebanyak 0,731, yang termasuk dalam rentang 0,600 hingga 0,799. Hal ini menandakan bahwasanya kedua variabel memiliki keterkaitan yang kuat.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7 Uji Koefisien Determinasi (X_1) terhadap (Y)

Model Summary				
Model	**R**	**R Square**	**Adjusted R Square**	**Std. Error of the Estimate**
	,678[a]	,460	,453	2,38675
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				

Sumber : Data diolah oleh SPSS 23 (2024)

Melalui data yang telah tersaji tersebut, didapatkan koefisien determinasi sebanyak 0,460. Ini menandakan adanya pengaruh variabel disiplin kerja (X_1) memengaruhi variabel kinerja pegawai sejumlah 46,0%, sementara faktor lain di luar penelitian memengaruhi sekitar 54,0% sisanya.

Tabel 8 Uji Koefisien Determinasi (X_2) terhadap (Y)

Model Summary				
Model	**R**	**R Square**	**Adjusted R Square**	**Std. Error of the Estimate**
1	,646[a]	,418	,411	2,47859
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik				

Sumber : Data diolah oleh SPSS 23 (2024)

Hasil pengujian menunjukkan koefisien determinasi sejumlah 0,418. Dapat ditarik kesimpulan bahwasanya variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) berperan sejumlah 41,8% dalam memengaruhi kinerja pegawai. Sisanya, sekitar 58,2%, memperoleh pengaruh dari hal-hal lain yang tidak menjadi fokus riset.

Tabel 9 Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary				
Model	**R**	**R Square**	**Adjusted R Square**	**Std. Error of the Estimate**
1	,731[a]	,534	,523	2,23041
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Disiplin Kerja				

Sumber : Data diolah oleh SPSS 23 (2024)

Dari output pengujian dalam tabel, nilai koefisien determinasi diperoleh sebanyak 0,534. Hal tersebut mengindikasikan baik variabel disiplin kerja (X_1) maupun variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) memberikan pengaruh sebanyak 53,4% terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, sekitar 46,6% sisanya memperoleh pengaruh dari hal-hal lain yang tidak menjadi fokus pada riset.

Uji Hipotesis parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis antara kedua variabel bebas dengan satu variabel terikat dilaksanakan melalui uji t secara parsial memakai standar signifikansi 5% atau 0,05. Dengan α = 5% (0,05) dan df = (n-2), yang mana n ialah jumlah sampel. Sehingga n=85, df=83, maka t_{tabel} = 1,663 (lihat tabel uji t).

Tabel 10 Uji t Parsial Variabel Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients[a]						
Model		**Unstandardized Coefficients**		**Standardized Coefficients**	**T**	**Sig.**
		B	**Std. Error**	**Beta**		
1	(Constant)	10,711	3,864		2,772	,007
	Disiplin Kerja	,738	,088	,678	8,408	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber : Data diolah oleh SPSS 23 (2024)

Menurut informasi yang termuat pada tabel diatas, terlihat bahwasanya nilai thitung (8,408) memiliki hasil yang lebih besaar dari pada ttabel (1,663) dan perolehan nilai Sig. (0,000) lebih kecil daripada 0,050.

Demikian menandakan bahwasanya hipotesis nol (H0) tidak diterima dan hipotesis alternatif (H1) diterima. Dengan demikian, mengindikasikan adanya pengaruh positif yang signifikan secara parsial di antara disiplin kerja (X_1) dengan kinerja pegawai (Y) pada Kecamatan Pinang.

Tabel 11 HUji t Parsial Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,705	3,823		3,585	,001
	Lingkungan Kerja Non Fisik	,680	,088	,646	7,715	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber : Data diolah oleh SPSS 23 (2024)

Melalui output pengujian dalam tabel sebelumnya, didapati bahwasnilai t hitung (7,715) melebihi nilai t tabel (1,663), dengan tambahan signifikansi (0,000) yang lebih kecil dari 0,050. Sehingga, hipotesis nol (H0) ditolak adapun hipotesis alternatif (H1) diterima. Ini menegaskan berpengaruh positif yang signifikan secara parsial di antara lingkungan kerja non fisik (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji Hipotesis Simultan F

Tabel 12 Output Uji F Secara Simultan antara (X1) dan (X2) terhadap (Y)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	467,650	2	233,825	47,003	,000[b]
	Residual	407,927	82	4,975		
	Total	875,576	84			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Disiplin Kerja						

Sumber : Data diolah oleh SPSS 23 (2024)

Berdasarkan hasil uji pada tabel sebelumnya, nilai t hitung (47,003) melebihi nilai t tabel (3,957), yang didukung oleh signifikansi yang lebih kecil dari 0,050 (0,000 < 0,050). Maka dari itu, hipotesis nol (H0) ditolak lalu hipotesis alternatif (H1) diterima. Ini menandakan adanya pengaruh positif yang signifikan secara serentak di antara disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Pembahasan Hasil Pengamatan

Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari analisis yang dilakukan, didapati persamaan regresi **$Y = 10.711 + 0,738\ X_1$**, dengan koefisien korelasi mencapai 0,678, menandakan adanya keterkaitan yang signifikan antara variabel disiplin kerja (X_1) dan kinerja pegawai (Y). Besarnya nilai determinasi, yaitu 0,460 atau 46%, mengindikasikan bahwadisiplin kerja (X_1) dapat menjelaskan sebanyak 46% variasi dalam kinerja pegawai (Y), sementara 54% sisanya dipengaruh oleh faktor-faktor lain yang belum diteliti. Output uji hipotesis menunjukkan bahwasanya t hitung (8,408) melampaui nilai t tabel (1,663), dengan signifikansi (0,000) yang lebih rendah dari 0,050. Oleh karena itu, hipotesis nol (H0) ditolak lalu hipotesis alternatif (H1) diterima, menunjukan adanya pengaruh positif dan signifikan secara sebagian antara disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y).

Pengaruh lingkungan kerja non fisik (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Melalui analisa yang dilakukan, didapatkan persamaan regresi **$Y = 13.705 + 0.680X_2$**, dengan koefisien korelasi mencapai 0.646, membuktikan adanya hubungan yang signifikan antara variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) dan kinerja pegawai (Y). Nilai determinasi sejumlah 0.418 atau 41.8% menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik (X_2) mampu menjelaskan sekitar 41.8% variasi dalam Kinerja Pegawai (Y), sementara 58.2% sisanya dipengaruh oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukan dalam penelitian ini. Output uji hipotesis menunjukkan bahwasanya t_{hitung} (7.715) melebihi t_{tabel} (1.663), signifikansinya (0.000) yang lebih rendah dibanding 0.050. Oleh karena itu, hipotesis nol (H0) ditolak lalu hipotesis alternatif (H1) diterima, menunjukan adanya pengaruh positif dan signifikan secara sebagian antara lingkungan kerja non fisik (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai

Melalui output dari analisa, terdapat rumusan regresi $\mathbf{Y = 5{,}493 + 0{,}487X_1 + 0{,}375X_2}$, dengan koefisien korelasi sejumlah 0,731, menunjukkan hubungan signifikan di antara variabel disiplin kerja (X_1), lingkungan kerja non fisik (X_2), dan Kinerja Pegawai (Y). Nilai determinasi sejumlah 0,534 sepadan dengan 53,4% menjelaskan bahwasanya disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja noon fisik (X_2) bisa mengklarifikasi sekitar 53,4% variasi dalam kinerja pegawai (Y), sementara itu 46,6% sisanya terpengaruh adanya hal-hal lain yang tidak dipelajari pada riset. Uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai F hitung (47,003) melampaui nilai F tabel (3,957), dengan signifikansi (0,000) yang lebih rendah dari 0,050. Oleh karena itu, hipotesis nol (H0) ditolak lalu hipotesis alternatif (H1) diterima, menandakan adanya pengaruh positif yang signifikan bersamaan antara disiplin kerja (X_1) serta lingkungan kerja non fisik (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y).

5. PENUTUP

Disiplin Kerja berdampak positif serta signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Pinang di Kota Tangerang, lewat persamaan regresi linear sederhana Y = 10.711 + 0.738 X1. Koefisien korelasi sejumlah 0.678 membuktikan hubungan kuat antara variabel disiplin kerja (X1) dan kinerja pegawai (Y). Selanjutnya, nilai determinasi sejumlah 0.460 atau 46% menunjukkan bahwasanya 46% variasi dalam kinerja pegawai (Y) diperjelas oleh variabel disiplin kerja (X1), adapun sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukan dalam penelitian ini. Uji t memiliki nilai t hitung (8.408) yang melebihi t tabel (1.663), dengan signifikansi (0.000) yang lebih kecil dibanding 0.050. Sehingga, hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (H1) diterima, menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan secara sebagian antara disiplin kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).

lingkungan kerja non fisik mempunyai dampak yang positif serta signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Pinang di Kota Tangerang, dengan persamaan regresi linear sederhana Y = 13.705 + 0.680 X2. Koefisien korelasi sejumlah 0.646 membuktikan hubungan kuat di antara variabel lingkungan kerja non fisik (X2) dan kinerja pegawai (Y). Selanjutnya, nilai determinasi sejumlah 0.418 atau 41.8% menjelaskan bahwa 41.8% variasi pada kinerja pegawai (Y) mampu diperjelas oleh variabel lingkungan kerja non fisik (X2), sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukan dalam penelitian ini. Uji t membuktikan bahwasanya nilai t hitung (7.715) yang melebihi t tabel (1.663), dengan signifikansi (0.000) yang lebih kecil dari 0.050. Sehingga, hipotesis nol (H0) ditolak akan tetapi hipotesis alternatif (H1) diterima, menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan secara sebagian antara lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik secara bersamaan mempunyai dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pinang di Kota Tangerang, dengan persamaan regresi linear berganda Y = 5.493 + 0.487X1 + 0.375X2. Koefisien korelasi sejumlah 0.731 menunjukkan hubungan kuat antara variabel disiplin kerja (X1), lingkungan kerja non fisik (X2), dan kinerja pegawai (Y). Selanjutnya, nilai determinasi sejumlah 0.534 atau 53.4% menjelaskan bahwasanya 53.4% variasi dalam kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2), sementara 46.6% sisanya dipengaruh dari faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Uji F membuktikan nilai F hitung (47.003) yang melebihi nilai F tabel (3.957), dengan signifikansinya (0.000) lebih kecil dibanding 0.050. Maka dari itu, hipotesis nol (H0) ditolak sementara itu hipotesis alternatif (H1) diterima, menandakan adanya pengaruh positif yang signifikan bersamaan antara disiplin kerja (X1) beserta lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

6. DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P (2018). Manajemen Sumber Daya Mnausia Teori Konsep dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing.

Afifudin, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV PUSTAKA SETIA.

Anwar, M. (2020). Pengantar Dasar Ilmu Manajemen. Jakarta: Kencana.

Arikunto, S. (2016). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Jakarta: Rineka. Cipta

Darmadi, H. (2013). Metode Penelitian Pendidikan Dan Sosial. Bandung: Alfabeta.

Edy Sutrisno, M. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: Kencana.

Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 . Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hakim, Amir, Sjahril Effendy, and Hasrudy Tanjung. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pegawai." Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen 6.1 (2023): 28-33.

Hardiansyah, Asep, S. Soehardi, and Z. T. Rony. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank OCBC NISP Bagian Record Management Dan Partnership Operation." Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara 1.2 (2019): 147-161.

Hasibuan M S, P. H. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi).

Hasibuan M S, P. H. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.

Lerebulan, Sian Linda. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Papua." Jurnal Ekonomi dan Bisnis 11.1 (2020): 6-15.

Mangkunegara, A. A. (Bandung). Manajemen Sumber Daya Manusia. 2016: PT Remaja Rosdakarya.

Podungge, Robiyati. "Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Paguyaman Kabupaten Boalemo." JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis 4.2 (2021): 187-190.

Pratama, Angga, and Rahmi Andini Syamsuddin. "Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Setu tahun 2021." Buana Ilmu 6.1 (2021): 179-191.

Rivai, Z, V. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Sabilila, Rully Alfiana, and Dewi Urip Wahyuni. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Surabaya." Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBis) 1.2 (2022): 226-237.

Sari, Mayang, and Agrasadya Agrasadya. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Perencanaan dan Pendayagunaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (Pusrengun Sdmk)." Jurnal Arastirma 2.2 (2022): 158-170.

Sinambela, L. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Subyantoro, A., & Suwarto. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi. Yogyakarta: CV ANDI OFFSET.

Sugiyono. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam E. Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia (hal. 7). Jakarta: Kencana.

Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

Wanta, Febrizha T., Irvan Trang, and Rita N. Taroreh. "Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor inspektorat kabupaten minahasa tenggara di masa pandemi COVID-19." Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi 10.1 (2022): 113-122.

Widyawati, Erni. "Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di dinas kelautan dan perikanan provinsi jawa timur." Soetomo Business Review 2.2 (2021): 106-112