

## The Effect Of Physical Work Environment And Work Discipline On Employee Performance At The Youth And Sports Agency Of North Sumatera Province

### Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara

Fatmasari <sup>1)</sup>; Hasrul Azwar Hasibuan <sup>2)</sup>; Muhammad Yalzamul Insan <sup>3)</sup>

<sup>1)</sup>Study Program of Management, Faculty of Social Sciences, Universitas Pembangunan Panca Budi  
Email: <sup>1)</sup> [ffatmasarri@gmail.com](mailto:ffatmasarri@gmail.com)

#### ARTICLE HISTORY

Received [22 Maret 2026]

Revised [26 April 2026]

Accepted [30 April 2026]

#### KEYWORDS

Physical Work Environment, Work Discipline, Employee Performance.

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



#### ABSTRAK

Kajian ini dilaksanakan guna menelaah bagaimana variabel lingkungan kerja fisik beserta variabel disiplin kerja berdampak pada capaian kinerja aparatur di Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan (Dispora) Provinsi Sumatera Utara. Metodologi kuantitatif berpola asosiatif kausal diaplikasikan dalam studi ini. Sebanyak 83 Aparatur Sipil Negara (ASN) ditetapkan sebagai populasi sekaligus sampel dengan menerapkan metode sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui angket berskala *likert* lima poin, lalu diolah menggunakan analisis regresi *linear* berganda dengan aplikasi *IBM SPSS* versi 25. Temuan riset memperlihatkan kalau variabel lingkungan kerja fisik memberi dampak positif dan signifikan pada performa aparatur, ditunjukkan oleh nilai *t*-hitung 3,168 dengan signifikansi 0,002 ( $< 0,05$ ). Variabel disiplin kerja turut memperlihatkan dampak positif dan signifikan dengan *t*-hitung 6,433 serta signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ). Secara simultan, kedua variabel memberikan pengaruh positif dan signifikan pada performa aparatur dengan *F*-hitung 103,858 dan signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ). Angka koefisien determinasi ( $R^2$ ) sejumlah 0,722 memperlihatkan kalau 72,2% variasi performa aparatur mampu diterangkan oleh variabel lingkungan kerja fisik serta variabel disiplin kerja, sedangkan porsi lainnya dipengaruhi faktor di luar kerangka riset.

#### ABSTRACT

*This study was carried out to investigate how physical work environment variable along with work discipline variable impact civil servant achievement at Youth and Sports Agency of North Sumatra Province. Quantitative methodology featuring causal associative pattern was applied. A total of 83 Civil Servants were designated as both population and sample using the saturated sample method. Data collection was conducted using a five-point Likert-scaled questionnaires, then processed using multiple linear regression analysis with IBM SPSS application version 25. Research findings show that physical work environment variable have a positive and significant impact on civil servant performance, shown by *t*-value 3.168 with significance 0.002 ( $< 0.05$ ). The work discipline variable also showed a positive and significant impact with *t*-value 6.433 and significance 0.000 ( $< 0.05$ ). Simultaneously, both variables have a positive and significant on civil servant performance with *F*-value 103.858 and significance 0.000 ( $< 0.05$ ). Determination coefficient ( $R^2$ ) figure of 0.722 demonstrates that 72.2% of civil servant performance variation can be explained by physical work environment variable and work discipline variable, while remaining portion is influenced by factors outside research framework.*

## PENDAHULUAN

Tercapainya sasaran pelayanan serta pembangunan pada lembaga sektor publik amat bergantung pada performa aparatur sebagai komponen strategis. Instansi pemerintahan memerlukan tenaga kerja yang sanggup melaksanakan tugas secara efektif, efisien, dan penuh tanggung jawab. Eksistensi sumber daya manusia (SDM) pada sebuah lembaga sangatlah krusial sebab berfungsi menjadi penggerak utama berbagai aktivitas organisasional demi meraih tujuannya (Nugroho, 2022).

Kasmir (2019) mengartikan kinerja sebagai capaian serta perilaku kerja individu dalam kurun waktu tertentu yang dievaluasi berdasarkan tolak ukur maupun kriteria yang sudah ditetapkan lembaga. Indikator kinerja pegawai versi Kasmir (2019) meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, serta efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi aspek penting dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan publik dan perlu didukung oleh sistem kerja yang kondusif dan perilaku kerja yang disiplin. Sumiati & Ariadi (2023) memaparkan jika kondisi lingkungan kerja fisik tempat bekerja yang mendukung seperti sarana memadai, kebersihan, serta kenyamanan ruang mampu mendorong produktivitas sekaligus membangkitkan semangat aparatur sehingga membawa dampak baik bagi kinerjanya. Selain itu, ketaatan terhadap aturan turut andil dalam

mendongkrak performa sebab mampu mewujudkan suasana kerja lebih teratur dan efisien (Nabila *et al.*, 2025).

Dinas kepemudaan dan keolahragaan (Dispora) Provinsi Sumatera Utara berkedudukan sebagai perangkat daerah dengan fungsi strategis dalam membina generasi muda serta memajukan bidang olahraga. Dalam operasionalnya, instansi ini dituntut meraih target kinerja yang sudah ditentukan guna mewujudkan sasaran organisasional. Akan tetapi, merujuk pada data awal dan observasi lapangan, capaian performa aparatur selama beberapa tahun belakangan belum sepenuhnya menyentuh target ideal instansi. Hal ini tercermin dari belum optimalnya penyelesaian pekerjaan, pemanfaatan waktu kerja yang kurang efektif, serta hasil kerja yang belum konsisten. Kemudian keterlambatan dalam menyelesaikan tugas administratif ini membuat proses pelayanan publik serta pelaksanaan program kepemudaan dan keolahragaan menjadi terhambat. Dampaknya beberapa kegiatan harus ditunda dan tidak berjalan sesuai jadwal yang telah ditetapkan. Kondisi ini juga bisa mengurangi kepercayaan masyarakat terhadap profesionalitas instansi, karena pegawai dianggap belum mampu memberikan pelayanan yang cepat dan tepat. Kondisi tersebut menunjukkan adanya permasalahan kinerja yang perlu dikaji lebih lanjut agar tujuan organisasi bisa tercapai secara optimal.

**Tabel 1. Rekapitulasi Penilaian Kinerja Pegawai Tahun 2023-2025**

Indikator Kinerja	Target	Realisasi 2023	Predikat	Realisasi 2024	Predikat	Realisasi 2025	Predikat
Kualitas Kerja	100%	89%	Baik	96%	Sangat Baik	94%	Sangat Baik
Kuantitas	100%	90%	Baik	94%	Sangat Baik	91%	Baik
Ketepatan Waktu	100%	87%	Baik	89%	Baik	88%	Baik
Efektivitas	100%	91%	Baik	92%	Baik	89%	Baik
<b>Total Kinerja</b>	<b>100%</b>	<b>89,30%</b>	<b>Baik</b>	<b>95,25%</b>	<b>Sangat Baik</b>	<b>92,70%</b>	<b>Baik</b>

Lingkungan kerja fisik menjadi salah satu faktor yang berdampak pada kinerja pegawai. Sedarmayanti (2017) mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah seluruh kondisi yang terdapat di sekitar tempat kerja, seperti pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, tata ruang, serta fasilitas kerja yang mendukung kenyamanan dan kestabilan pegawai dalam bekerja. Terbatasnya sarana kerja, seperti peralatan yang kurang memadai akibat sebagian aparatur masih memakai komputer dan fasilitas kantor yang sudah lama, menyulitkan penyelesaian laporan administrasi keseharian. Kemudian beberapa ruangan kerja yang sempit turut mengganggu kenyamanan aparatur terutama ketika kegiatan lapangan sedang padat, serta gangguan pada sistem pendukung kerja berpotensi menurunkan kenyamanan dan produktivitas aparatur di Dispora. Kondisi lingkungan kerja fisik yang tidak memadai mampu mengurangi kenyamanan, fokus kerja, dan semangat aparatur sehingga berimbas pada merosotnya produktivitas serta mutu kerja (Sutrisno, 2019).

Sebaliknya, lingkungan kerja fisik yang kondusif sanggup mendongkrak semangat kerja dan mendorong aparatur bertugas lebih maksimal, sehingga di Dispora dibutuhkan langkah intervensi guna menciptakan ruang kerja lebih ergonomis dan terorganisir (Pasha *et al.*, 2024). Langkah tersebut bisa meliputi penataan ulang perabotan, penggantian sarana kerja kurang memadai, perbaikan pencahayaan, serta pengaturan ventilasi lebih baik guna menopang efisiensi kerja aparatur (Martamevia *et al.*, 2024).

Di samping variabel lingkungan kerja fisik, variabel disiplin kerja turut menjadi faktor krusial yang berdampak pada performa aparatur di Dispora. Hasibuan (2020) menerangkan kalau disiplin kerja ialah kesadaran serta kesediaan individu untuk mematuhi segenap regulasi dan norma yang berlaku pada organisasi. Kedisiplinan yang terjaga mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab individu terhadap tugas-tugas yang diembannya.

Data kehadiran di Dispora Provinsi Sumatera Utara memperlihatkan masih adanya aparatur yang belum memanfaatkan jam kerja secara optimal dan belum konsisten menaati aturan kerja, seperti terlambat hadir di kantor dan apel pagi, melebihi waktu istirahat, serta ditemukan aparatur meninggalkan kantor saat jam kerja untuk keperluan di luar tugas. Tingkat kedisiplinan yang rendah, seperti ketidakhadiran, keterlambatan, dan minimnya tanggung jawab terhadap tugas, mampu menghambat tercapainya sasaran organisasi dan menurunkan efektivitas kerja aparatur (Sutrisno, 2019).

**Tabel 2. Data Absensi Tahun 2025**

Bulan	Total ASN	Masuk Kerja Tepat Waktu	%	Tidak Masuk Kerja Tepat Waktu	%	Kehadiran		
						Izin	Sakit	Alfa
Januari	83	53	65	30	35	10	15	3
Februari	84	62	60	22	40	9	14	2
Maret	85	60	57	25	43	11	12	4
April	87	51	56	32	44	12	13	3
Mei	87	58	57	29	43	11	12	3
Juni	83	59	63	24	37	11	12	5
Juli	83	60	59	23	41	14	12	4
Agustus	83	55	66	28	34	10	13	4
Sepetember	83	59	61	24	39	17	15	5
Oktober	83	60	63	23	37	10	13	4
November	83	54	60	29	40	9	11	3
Desember	83	56	59	27	41	8	12	4

Sumber: Diolah Oleh Peneliti, 2026

Berdasarkan pada fenomena tersebut, dapat disimpulkan bahwa performa aparatur di Dispora Provinsi Sumatera Utara tidak semata ditentukan oleh kapabilitas individu, melainkan turut dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja fisik dan tingkat disiplin kerja yang belum optimal. Karenanya, studi ini ditujukan untuk menganalisis pengaruh variabel lingkungan kerja fisik serta variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan (Dispora) Provinsi Sumatera Utara. Hasil riset ini diharapkan mampu menyumbangkan kontribusi empiris bagi pengembangan manajemen SDM di sektor publik serta menjadi bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja aparatur.

## LANDASAN TEORI

### Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang ditunjukkan oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kasmir (2019) menyebutkan bahwa kinerja ialah hasil dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode tertentu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Mangkunegara (2017) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang baik ditunjukkan melalui pencapaian hasil kerja yang optimal dan sesuai dengan standar organisasi.

### Lingkungan Kerja Fisik

Sukamto (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi yang berada di sekitar pegawai, baik berupa fisik maupun non-fisik yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Sejalan dengan itu, Sedarmayanti (2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat kerja yang dilengkapi dengan berbagai fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan instansi sesuai dengan visi dan misi yang telah di tetapkan. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik (Sedarmayanti, 2017). Lingkungan kerja fisik mencakup seluruh kondisi fisik yang secara langsung dapat dirasakan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kaswan (2019) mengutip Bernadin dan Russell (2013) yang mengungkapkan kalau desain lingkungan kerja perlu dibuat sedemikian rupa agar menunjang kelancaran alur pekerjaan, menekan gerakan tidak produktif, menyajikan pencahayaan yang cukup, serta menghadirkan kenyamanan bagi pegawai.

### Disiplin Kerja

Khaeruman *et al.* (2021) menerangkan kalau disiplin kerja ialah modal krusial dalam meraih sasaran organisasi sebab melalui kedisiplinan yang baik, lembaga sanggup menjalankan program kerja secara efektif dan meraih target yang sudah ditetapkan. Variabel disiplin kerja turut berfungsi sebagai bagian dari manajemen SDM guna mengendalikan perilaku kerja serta menangani permasalahan kinerja aparatur. Sejalan dengan itu, Sutrisno (2019) menyatakan kalau disiplin kerja berperan sebagai instrumen penggerak bagi aparatur agar setiap tugas bisa dikerjakan secara teratur dan optimal.

Sementara Hasibuan (2020) mendefinisikan disiplin kerja sebagai keinginan dan kesadaran individu untuk menaati norma sosial serta regulasi organisasi yang berlaku. Tingginya tingkat disiplin kerja mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab aparatur terhadap tugasnya, yang berdampak pada meningkatnya motivasi, semangat kerja, serta tercapainya sasaran organisasi. Disiplin kerja yang baik turut memperlihatkan kapabilitas organisasi dalam menjaga loyalitas, mutu, dan kinerja aparatur secara berkesinambungan (Diana & Rahmat, 2022). Berdasarkan pada pandangan para ahli bisa disimpulkan kalau disiplin kerja ialah sikap kepatuhan dan tanggung jawab aparatur dalam mengemban tugas selaras dengan regulasi yang berlaku, yang berperan krusial dalam menopang peningkatan kinerja dan tercapainya sasaran lembaga. Indikator variabel disiplin kerja dalam studi ini berpedoman pada pendapat Hasibuan dalam Khaeruman *et al.* (2021) yang meliputi tingkat kehadiran, kepatuhan terhadap regulasi, pemanfaatan waktu secara efektif, serta tanggung jawab dalam menuntaskan tugas selaras dengan ketentuan yang sudah ditetapkan.

## METODE PENELITIAN

### Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Menurut manullang dan pakpahan (2021) pendekatan asosiatif kausal bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan suatu variabel bebas terhadap variabel terikat atau tergantung sehingga bisa diketahui besar pengaruh dan erat hubungannya. Pendekatan ini digunakan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik (X1), dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Metode kuantitatif dipilih karena data penelitian dianalisis menggunakan Aplikasi perangkat lunak IBM SPSS versi 25. Dengan angka-angka statistik guna memperoleh hasil yang objektif, akurat dan terukur. Penelitian ini dilaksanakan di kantor Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan (Dispora) Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di Jl. Willièm Iskandar No. 9, Kecamatan Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara, 20222.

### Analisis Data

Penggunaan teknik analisis data pada penelitian ini mencakup uji kualitas data (meliputi uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t, uji F, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan mengidentifikasi pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Tabel 3. Rekapitulasi Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	n	(%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	43	51,8
	Perempuan	40	48,2
Usia	<25 tahun	1	1,2
	26–35 tahun	24	28,9
	36–45 tahun	44	53,0
	46–55 tahun	14	16,9
Pendidikan	SMA/SMK	5	6,0
	D3	27	32,5
	S1	48	57,8
	S2	3	3,6
Bidang Kerja	Sekretariat	12	14,5
	Kepegawaian	19	22,9
	Kepemudaan	12	14,5
	Pembudayaan Olahraga	15	18,1
	Peningkatan Prestasi Olahraga	13	15,7
	Sarana dan Prasarana	12	14,5

Sumber: Diolah Oleh Peneliti, 2026

Responden dalam studi ini berjumlah 83 aparatur yang didominasi laki-laki sejumlah 43 orang (51,8%), sedangkan perempuan berjumlah 40 orang (48,2%). Berdasarkan pada usia, mayoritas

responden berada pada rentang 36-45 tahun sejumlah 44 orang (53,0%), disusul usia 26-35 tahun sebesar 28,9%. Dari aspek pendidikan, mayoritas responden berpendidikan Sarjana (S1) sejumlah 48 orang (57,8%), sementara sisanya berasal dari jenjang D3, SMA/SMK, dan S2. Berdasarkan pada bidang kerja, responden terbanyak berasal dari bidang kepegawaian sejumlah 19 orang (22,9%), disusul bidang kebudayaan olahraga (18,1%), bidang peningkatan prestasi olahraga (15,7%), serta bidang lainnya dengan proporsi yang relatif merata.

## Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat (Sugiyono, 2019). Penetapan keputusan uji validitas menggunakan kriteria nilai *r*-hitung (*Corrected-Item Total Correlation*) melebihi *r*-tabel serta nilai signifikansi di bawah 0,05, yang berarti pernyataan dinyatakan valid dan bisa digunakan dalam penelitian.

**Tabel 4 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	P (Sig.)	Keterangan
Kinerja (Y)	K1	0,658	0,217	0,000 < 0,05	Valid
	K2	0,853	0,217	0,000 < 0,05	Valid
	K3	0,852	0,217	0,000 < 0,05	Valid
	K4	0,895	0,217	0,000 < 0,05	Valid
	K5	0,801	0,217	0,000 < 0,05	Valid
	K6	0,732	0,217	0,000 < 0,05	Valid
	K7	0,676	0,217	0,000 < 0,05	Valid
	K8	0,528	0,217	0,000 < 0,05	Valid
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	LK1	0,608	0,217	0,000 < 0,05	Valid
	LK2	0,625	0,217	0,000 < 0,05	Valid
	LK3	0,630	0,217	0,000 < 0,05	Valid
	LK4	0,592	0,217	0,000 < 0,05	Valid
	LK5	0,718	0,217	0,000 < 0,05	Valid
	LK6	0,743	0,217	0,000 < 0,05	Valid
	LK7	0,745	0,217	0,000 < 0,05	Valid
	LK8	0,778	0,217	0,000 < 0,05	Valid
	LK9	0,831	0,217	0,000 < 0,05	Valid
	LK10	0,863	0,217	0,000 < 0,05	Valid
	LK11	0,724	0,217	0,000 < 0,05	Valid
	LK12	0,732	0,217	0,000 < 0,05	Valid
	LK13	0,781	0,217	0,000 < 0,05	Valid
	LK14	0,783	0,217	0,000 < 0,05	Valid
Disiplin Kerja (X2)	DK1	0,809	0,217	0,000 < 0,05	Valid
	DK2	0,818	0,217	0,000 < 0,05	Valid
	DK3	0,883	0,217	0,000 < 0,05	Valid
	DK4	0,813	0,217	0,000 < 0,05	Valid
	DK5	0,864	0,217	0,000 < 0,05	Valid
	DK6	0,829	0,217	0,000 < 0,05	Valid
	DK7	0,843	0,217	0,000 < 0,05	Valid
	DK8	0,656	0,217	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: IBM SPSS Statistic 25, Diolah Peneliti 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan IBM SPSS 25, diketahui kalau seluruh butir pernyataan pada variabel kinerja (Y), Lingkungan Kerja Fisik (X1), dan Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai *r*-hitung > dibandingkan dengan nilai *r*-tabel sebesar 0,217. Nilai *r*-tabel tersebut di peroleh pada taraf signifikansi 0,05 (*two-tailed*) dengan jumlah responden (N) = 83. Selain itu berdasarkan tabel diatas seluruh nilai sig berada dibawah 0,05. Dengan demikian hasil pengolahan uji validitas di atas bisa disimpulkan kalau seluruh butir pernyataan dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid.

**Uji Reliabilitas**

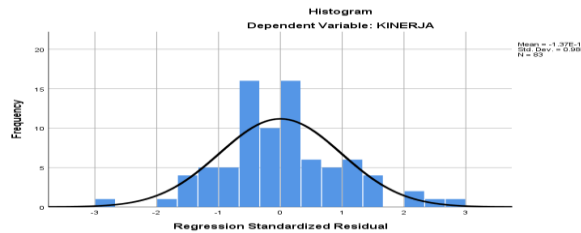
**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Jumlah Pernyataan	Cronbac'h Alpha ( $\alpha$ )	Syarat	Keterangan
Kinerja (Y)	8	0,890	> 0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	14	0,928	> 0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	8	0,923	> 0,60	Reliabel

Sumber: IBM SPSS Statistic 25, Diolah Peneliti 2026

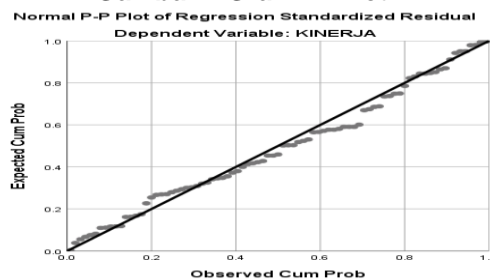
**Uji Normalitas**

**Gambar 1. Grafik Histogram**



Sumber: IBM SPSS Statistic 25

**Gambar 2 Grafik P-Plot**



Sumber: IBM SPSS Statistic 25

**Uji Multikolinearitas**

**Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Collinearity Statistics				Keterangan
	Tolerance	Syarat Tolerance	VIF	Syarat VIF	
Lingkungan Kerja Fisik	0.400	> 0,10	2.503	< 10	Tidak ada multikolinearitas
Disiplin Kerja	0.400	> 0,10	2.503	< 10	Tidak ada multikolinearitas

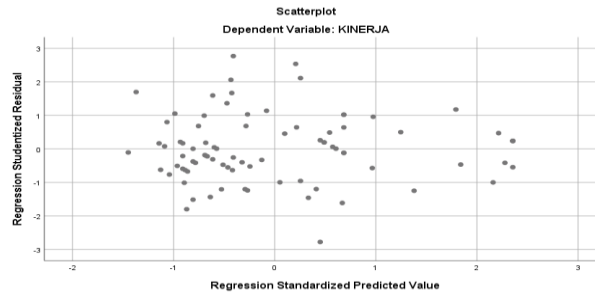
Sumber: IBM SPSS Statistic 25, Diolah Peneliti 2026

Hasil pengujian multikolinearitas menghasilkan angka *Tolerance* senilai 0,400 dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*) senilai 2,503 untuk variabel lingkungan kerja fisik serta disiplin kerja. Tiadanya multikolinearitas antarvariabel independen diindikasikan oleh nilai *Tolerance* yang melampaui 0,10 dan angka *VIF* yang berada di bawah ambang 10. Simpulannya, ketiadaan korelasi tinggi antarvariabel independen dalam riset ini menjadikannya memadai untuk diaplikasikan pada model regresi.

**Uji Heteroskedastisitas**

Visualisasi *scatterplot* pada pengujian heteroskedastisitas dibawah ini menampilkan persebaran titik-titik data secara acak, baik di atas maupun di bawah sumbu nol, tanpa terbentuknya pola spesifik. Kondisi demikian mengindikasikan ketiadaan gejala heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga varians *residual* bersifat tetap. Simpulannya, terpenuhinya asumsi heteroskedastisitas pada model regresi riset ini menjadikannya layak diaplikasikan dalam analisis data.

**Gambar 3 Grafik Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: IBM SPSS Statistic 25

### Uji Regresi Linear Berganda

Tujuan analisis regresi linear berganda ialah mengidentifikasi pengaruh variabel lingkungan kerja fisik (X1) serta disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Adapun model regresi yang diaplikasikan dalam riset ini ialah:  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ .

**Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Keterangan
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.980	1.79		
	Lingkungan Kerja Fisik	0.165	0.052	0.295	Positif
	Disiplin Kerja	0.596	0.093	0.6	Positif

a. Dependent Variable : Kinerja

Sumber: IBM SPSS Statistic 25, Diolah Peneliti 2026

### Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel Lingkungan Kerja Fisik dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Perhitungan *t*-tabel pada penelitian ini menggunakan rumus  $df = n - k - 1$ , yaitu  $df = 83 - 2 - 1 = 80$ . Urutan 80 dengan sig 0,05 pada *t*-tabel menghasilkan nilai 1,990. Nilai Sig di bawah 0,05 mengindikasikan adanya dampak parsial pada setiap variabel bebas.

**Tabel 8. Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		t-hitung	t-tabel	Sig.	Syarat Sig.	Keterangan
1	(Constant)	2.223		0.029		
	Lingkungan Kerja Fisik	3.168	> 1,990	0.002	< 0,05	Signifikan
	Disiplin Kerja	6.433	> 1,990	0,000	< 0,05	Signifikan

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: IBM SPSS Statistic 25, Diolah Peneliti 2026

### Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 9. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>								
Model	df	Mean Square	F- hitung	F-tabel	Sig.	Syarat Sig.	Keterangan	
1	Regression	2	736.413	103.858	> 3,11	.000 <sup>b</sup>	< 0,05	Signifikan
	Residual	80	7.091					
	Total	82						

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber: IBM SPSS Statistic 25, Diolah Peneliti 2026

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Pengujian koefisien determinasi  $R^2$  dilakukan guna mengidentifikasi besaran persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Angka *R Square* ( $R^2$ ) senilai 0,722 mengindikasikan bahwa 72,2% variasi kinerja pegawai mampu diterangkan oleh variabel lingkungan kerja fisik serta disiplin kerja. Sementara itu sisanya sebesar 27,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar model penelitian ini. Angka *Adjusted R Square* senilai 0,715 atau 71,5% menunjukkan tingkat akurasi yang memadai dari model regresi dalam menjelaskan keterkaitan variabel independen dan dependen.

**Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.850 <sup>a</sup>	0.722	0.715	2.66282
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik				
b. Dependent Variable : Kinerja				

Sumber: IBM SPSS Statistisc 25, Diolah Peneliti 2026

### Pembahasan

#### Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis regresi linear berganda mengindikasikan pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan melalui nilai t-hitung 3,168 yang melampaui t-tabel 1,990, disertai angka signifikansi 0,002 yang berada di bawah 0,05. Dengan demikian, penerimaan hipotesis pertama (H1) yang menyatakan pengaruh positif variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai terkonfirmasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara dengan kondisi fisik tempat kerja yang memadai seperti kelengkapan fasilitas kerja, pencahayaan, kebersihan, tata ruang, suhu ruangan dan kenyamanan lingkungan berperan penting dalam mendukung pegawai untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan konsentrasi dan efektivitas kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas. Secara teoritis hasil ini sejalan dengan pendapat Darmeinis & Hartanti, (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat meningkatkan semangat kerja, konsentrasi, serta efektivitas pegawai dalam menyelesaikan tugas. Lingkungan kerja fisik yang baik akan menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga pegawai dapat bekerja secara optimal.

Temuan ini didukung oleh hasil riset Raden Muhammad Anugrah Putra Wijaya (2023), Rizka Zidni Aulia, Savitri (2024), serta Supriadi (2025), yang membuktikan pengaruh positif dan signifikan secara parsial dari variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.

#### Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t memperlihatkan nilai t-hitung 6,433 melampaui t-tabel 1,990 dengan angka signifikansi 0,000 yang berada di bawah 0,05. Pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diindikasikan oleh kondisi tersebut, sehingga penerimaan hipotesis kedua (H2) terkonfirmasi. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,596 menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa kepatuhan pegawai terhadap peraturan, ketepatan waktu, tanggung jawab terhadap tugas, serta kesadaran dalam menjalankan kewajiban kerja merupakan faktor penting dalam pencapaian kinerja yang optimal. Pegawai yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan standar yang telah ditetapkan oleh instansi.

Dukungan terhadap temuan ini berasal dari hasil riset Patria (2019), Hardianto (2021), Orifan Putra Retimor, Arizky, Pratiwi *et al.* (2024), serta Albaqy & Hasibuan (2025) yang membuktikan pengaruh positif dan signifikan secara parsial dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

#### Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian simultan (uji F) memperlihatkan nilai F-hitung senilai 103,858 dengan angka signifikansi 0,000 yang berada di bawah 0,05. Maknanya, pengaruh signifikan variabel lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai telah terbukti, sehingga model regresi riset memenuhi kriteria kelayakan statistik.

Temuan ini mengindikasikan kalau peningkatan kinerja pegawai tidak ditentukan oleh satu faktor tunggal, melainkan ialah kombinasi antara kondisi lingkungan kerja fisik yang memadai serta tingkat disiplin kerja yang tinggi. Kinerja optimal tidak akan tercapai hanya dari lingkungan kerja fisik yang

nyaman tanpa diimbangi disiplin kerja yang baik, demikian pula sebaliknya. Temuan ini memberikan implikasi bahwa upaya peningkatan kinerja pegawai perlu diarahkan pada penguatan disiplin kerja yang konsisten disertai dengan penyediaan lingkungan kerja fisik yang dapat mendukung kenyamanan dan kestabilan pegawai dalam bekerja.

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) senilai 0,722 mengindikasikan kalau 72,2% variasi kinerja pegawai mampu diterangkan oleh variabel lingkungan kerja fisik serta disiplin kerja, sedangkan sisa 27,8% dipengaruhi faktor lain di luar model riset. Hal ini menegaskan kontribusi kuat kedua variabel independen dalam menjelaskan kinerja pegawai di Dispora Provinsi Sumatera Utara.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 3,168 > dari t-tabel sebesar 1,990 dan nilai signifikansi 0,002 < dari 0,05, sehingga hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima. Maknanya, semakin baik kondisi lingkungan kerja fisik maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara. Hasil pengujian parsial (uji t) memperlihatkan t-hitung senilai 6,433 > t-tabel senilai 1,990 dengan angka signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga penerimaan hipotesis kedua ( $H_2$ ) terkonfirmasi (diterima). Selanjutnya, nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja senilai 0,596 memperlihatkan pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja aparatur.
3. Lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara. Pembuktian ini ditunjukkan melalui nilai F-hitung senilai 103,858 > F-tabel senilai 3,11 serta angka signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga penerimaan hipotesis ketiga ( $H_3$ ) terkonfirmasi (diterima). Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) senilai 0,722 memperlihatkan kalau 72,2% variasi kinerja aparatur mampu diterangkan oleh variabel lingkungan kerja fisik serta variabel disiplin kerja, sedangkan sisa 27,8% dipengaruhi faktor lain di luar model studi.

### Saran

1. Dispora Provinsi Sumatera Utara diharapkan terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja fisik, khususnya dalam penyediaan sarana kerja memadai, penataan ruang kerja yang lebih ergonomis, pencahayaan optimal, serta menjaga kebersihan dan kenyamanan ruang kerja agar sanggup menopang konsentrasi, efektivitas, dan mendorong produktivitas aparatur dalam menjalankan tugas.
2. Dispora Provinsi Sumatera Utara diharapkan memperkuat penerapan disiplin kerja melalui pengawasan konsisten, penegakan aturan kerja secara adil, serta pemberian sanksi dan penghargaan proporsional. Di samping itu, keteladanan pimpinan dan peningkatan kesadaran aparatur terhadap tanggung jawab kerja turut perlu terus dikerjakan agar kinerja aparatur bisa meningkat secara berkesinambungan.
3. Diharapkan studi ini bisa dijadikan landasan pertimbangan dalam penyusunan kebijakan pengelolaan SDM, khususnya yang berkaitan dengan peningkatan variabel lingkungan kerja fisik dan variabel disiplin kerja.
4. Diharapkan studi ini bermanfaat, sanggup memberikan kontribusi nyata tentang apa yang terjadi pada objek riset, dan untuk penelitian berikutnya bisa menambahkan variabel lain di luar studi ini, serta memperluas objek riset agar hasil yang didapatkan lebih komprehensif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Albaqy, M. B. (2025). Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Rancangan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perguruan Panca Budi Medan. *Economics And Digital Business Review*, 6(2), 1042-1061.
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arizky, S. P. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pariwisata Kebudayaan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Klaten . (*Doctoral Dissertation, Universitas Widya Dharma*).
- Aulia, R. Z. (2024). "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungankerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Khong Guan Jakarta. *Phd Diss., Universitas Nasional*, .

- Darmeinis, D. &. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pt. Permata Bank Tbk. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, , <https://doi.org/10.55606/jumbiku.v2i1.67>.
- Diana, T. &. (2022). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Wahana Suksesindo Utama Kabupaten Sanggau. *Jurnal Ekonomi STIEP*, , 7(1), 25–33.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. . Semarang: : Universitas Diponegoro. .
- Hardianto, A. W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.
- Hasibuan. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. . Jakarta.: PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia-Cetakan Kesembilan Belas*. . Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik) (Edisi Ke 5)*. Jakarta: PT RAJA GRAFINDO PERSADA. Jakarta: PT RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Kaswan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis Konsep, Sejarah, Model, Strategi Dan Kontribusi SDM*. . Yogyakarta: : Andi Offset.
- Khaeruman, M. L. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep & Studi Kasus)*. . CV. AA. Rizky.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama.
- Manullang, M. (2021). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: : Cipta Pustaka Media.
- Martamevia, P. D. (2024). Analisis Efisiensi Ruang Kantor Pada Bagian Tata Usaha Di SMK Kristen 1 Surakarta. *Masip*.
- Nabila, P. H. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Produktivitas Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi Dan Sumber Daya Mineral Sumatera Utara. *Journal Of Artificial Intelligence And Digital Business*.
- Nugroho, S. H. (2022). The Role Of Human Resources Management In Organizational Perspective. *Global Journal Of Engineering And Technology Advances*.
- Pasha, M. K. (2024). Analisis Lingkungan Kerja Fisik Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai UPTD Balai Latihan Kerja Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. *El-Mal*.
- Patria, A. P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kota Pekalongan). (*Doctoral Dissertation, UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA*).
- Pratiwi, R. &. (2024). Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (Pupr) Kabupaten Langkat. *Tekmapro*, , 19(2).
- Savitri, S. I. (2024). "Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Pagedangan Kabupaten Tangerang." *Journal Of Research And Publication Innovation 2, No. 1, 250-259*.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Kelima)*. . Bandung : : PT Refikaaditama.
- Sihaloho, R. D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, , 9(2), 273–281.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, . Bandung.: CV Alfabeta,.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*,. . Bandung: : CV Alfabeta, Bandung.
- Sukanto, M. A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Ketahanan Pangan Dan Pelaksana Penyuluhan Daerah Kota Samarinda. *Jurnal Paradigma*.
- Sumiati, S. &. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kota Pariaman.
- Supriadi, D. R. (2025). "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN."
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana .
- Tampubolon, S. R. (2025). "The Influence Of Work Environment And Work Motivation On Employee Work Productivity At The North Sumatra Province DPRD Office." *Journal Of Management, Economic, And Accounting 4, No. 2, 449-460*.
- Tarigan, P. O. (2025). Analisa Disiplin, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Bekandam I/Bukit Barisan. *Journal Of Comprehensive Science (JCS)*, , 4(2).
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada,.