

## **The Influence Of Communication And The Physical Work Environment On Work Discipline Of Civil Servants At The Tasikmalaya City Education Authorities**

### **Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya**

Cecep Aris Setiawan<sup>1)</sup>; Mila Karmila<sup>2)</sup>; Titin Patimah<sup>3)</sup>

Study Program Of management, Faculty Of Economic and Business, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email: 1) [aris.technical.admn@gmail.com](mailto:aris.technical.admn@gmail.com); 2) [milaakparsil@gmail.com](mailto:milaakparsil@gmail.com); 3) [titinpatimah@unper.ac.id](mailto:titinpatimah@unper.ac.id)

#### **ARTICLE HISTORY**

Received [26 April 2024]

Revised [30 Juni 2024]

Accepted 03 Juli 2024]

#### **KEYWORDS**

*Communication, Physical Work Environment, and Work Discipline*

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



#### **ABSTRAK**

Tujuan pada penelitian ialah untuk mengetahui serta untuk menganalisis bagaimana pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap disiplin kerja pegawai yang berstatus pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya. Metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif, data diperoleh secara langsung dengan kuesioner terhadap 72 responden PNS di Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya. Penarikan sampel menggunakan sampel jenuh serta metode analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai yang berstatus PNS di Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya. Hasil analisis diketahui komunikasi dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dan secara parsial komunikasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja serta secara parsial lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya.

#### **ABSTRACT**

*The purpose of this study is to find out and analyze the influence of communication and the physical work environment on work discipline of employees who have the statue of civil servants in the Tasikmalaya City Education Authorities. The research menthods used is a quantitative menthods, data obtained directly through questionnaires to 72 respondents who are civil servants at the Tasikmalaya City Education Authorities. Sampling using saturated samples and the analysis method used in this study is multiple linear regression analysis. Based on the result of the study, it shows that the communication and the physical work environment have a positive and significant effect on work discipline of employees who have the statue of civil servants in the Tasikmalaya City Education Authorities. Based on the result of the analysis it is known that the communication and the physical work environment applied simultaneously have a significant effect on work discipline and the communication applied partially have a significant effect on work discipline and the physical work environment applied partyally haven't significant effect on work discipline of employees who have the statue of civil servants in the Tasikmalaya City Education Authorities.*

## **PENDAHULUAN**

Kemajuan perkembangan instansi tiada terlepas dari sumber tenaga baik secara materi, keuangan, dan mesin. Sumber daya harus dikelola sebaik mungkin supaya dapat tercapainya tujuan suatu instansi (Husaini, et al 2021). Sumber daya manusia inti dari sukses tidaknya suatu organisasi yang mengelola sumber daya meliputi segi perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, dan pengorganisasian (Husaini, et al 2021). Mengingat perkembangan suatu instansi mempunyai peran penting dalam peningkatan pengembangan pendidikan di tingkat daerah yakni Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya memberikan tekanan kepada pegawainya untuk meningkatkan kinerjanya. Dalam menghadapi kemajuan dan perkembangan jaman, lembaga pemerintahan Dinas Pendidikan Kota

Tasikmalaya menjadi pusat perhatian pada peningkatan kualitas dan efisiensi dalam pelayanan public. Pendidikan memiliki berperan penting membentuk generasi penerus dan menciptakan generasi yang berkualitas. Peningkatan kualitas didukung juga oleh komunikasi, lingkungan kerja yang baik, dan disiplin kerja.

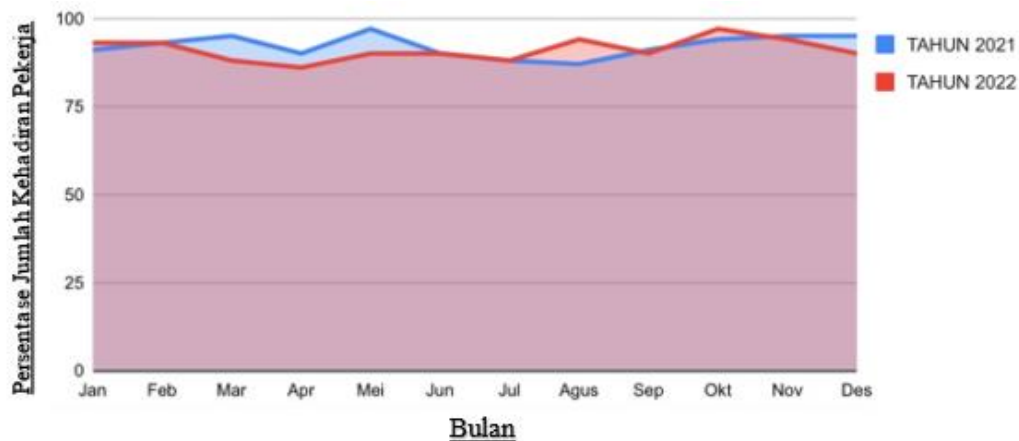
Berdasarkan hasil observasi di Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya terdapat permasalahan pada disiplin kerja dan didapat data tingkat keterlambatan jam masuk kerja serta tingkat persentase kehadiran kerja pada pegawai berstatus PNS berdasarkan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Dinas Pendidikan.



**Gambar 1 Grafik Tingkat Keterlambatan Jam Masuk Kerja 2021-2022**

Sumber: Disdik Tasikmalaya 2021-2022

Pergerakan grafik pada gambar 1 terjadi perubahan signifikan antara tahun 2021 dan tahun 2022. Pada setiap bulannya terdapat pegawai yang terlambat masuk kerja dan pada tahun 2022 tingkat keterlambatan lebih tinggi dibandingkan tahun 2021.



**Gambar 2 Grafik Tingkat Kehadiran 2021-2022**

Sumber: Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya 2021-2022

Pergerakan grafik pada gambar 2 terjadi perubahan signifikan antara tahun 2021 dan tahun 2022. Pada setiap bulannya terdapat pegawai tidak masuk kerja dan pada tahun 2022 tingkat kehadiran lebih rendah dibandingkan tahun 2021. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerjanya masih kurang konsisten karena rasa tanggung jawab akan kedisiplinan kurang optimal. Dalam kasus ini yang menjadi sasaran penelitian ialah pegawai negeri sipil diketahui bahwasanya Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya ialah salahsatu dinas tersibuk dikarenakan menaungi beberapa UPTD serta kinerja seluruh pegawai harus bisa maksimal terutama pada disiplin kerja yang merupakan hal mendasar untuk dipenuhi oleh individu untuk menciptakan dan mempertahankan orang-orang berkualitas agar tercapainya tujuan yang harus dilaksanakan. Selain itu, apabila nilai disiplin kerja rendah atau terus berubah maka akan mempengaruhi mutu serta kualitas pelaksanaan tugasnya sebagai instansi dalam menjalankan tugas bertanggung jawab terhadap pengelolaan pendidikan Pemerintah (Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya, 2023).

Berdasarkan hasil wawancara Bagian Umum, ada beberapa permasalahan yang berkaitan dengan disiplin kerja pegawai yang berstatus PNS terutama masalah dalam perilaku komunikasi dan kondisi lingkungan kerja secara fisik.

Menurut pendapat Sahputra (2020) Mengatakan bahwa komunikasi yaitu proses berpendapat serta bertukar informasi pada setiap individu untuk mendapatkan informasi menjadi milik bersama. Dalam konteks komunikasi pada tingkat kedisiplinan kerja pegawai masih adanya pegawai yang tidak mentaati peraturan yang telah ditetapkan seperti membuat keributan dan kebisingan pada jam kerja diluar konteks pekerjaan serta adanya pegawai yang bersantai-santai mengobrol pada saat jam kerja sehingga para pekerja tidak optimal dalam menyelesaikan pekerjaan. Jadi, yang seharusnya peran komunikasi itu untuk meningkatkan efektifitas dalam bekerja maka harus dikelola sebaik mungkin untuk dapat sesuai dengan hasil yang diharapkan. Sejalan dengan penelitian Hidayah, et al (2020) Komunikasi dapat mengurangi konflik permasalahan dengan penerapan konsep komunikasi seperti memberi dan menerima masukan serta pengetahuan interpersonal. Komunikasi yang jelas, terbuka, dan tepat sasaran dapat meningkatkan pemahaman antar anggota tim tentang tugas dan tanggung jawab. Hal ini cenderung mengurangi konflik sehingga membantu meningkatkan disiplin kerja dan produktivitas kerja secara keseluruhan.

Menurut pendapat Adesaputra, et al (2021) menyampaikan bahwa area tempat kerja secara fisik dapat merubah perilaku pekerja dengan langsung atau tidak langsung. Berdasarkan observasi awal di Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya menunjukan lingkungan di area kerja dirasa kurang sesuai dan memadai. Selain itu, permasalahan yang terjadi pada lingkungan kerja fisik di Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya yaitu penerangan ruangan yang kurang maksimal, sirkulasi udara yang kurang baik, dekorasi kurang optimal, cat yang lapuk, dan pemanfaatan teknologi yang kurang memadai. Kondisi tersebut dapat dimungkinkan akan terjadinya penurunan nilai kinerja hingga memperlambat efektifitas dalam menjalankan tugas yang diberikan sehingga mempengaruhi tingkat kedisiplinan dan melanggar ketentuan aturan kerja yang berlaku. Oleh karena itu, yang seharusnya peran lingkungan kerja fisik untuk meningkatkan efektifitas dalam bekerja maka harus dikelola sebaik mungkin untuk dapat sesuai dengan hasil yang diharapkan.

Sejalan dengan penelitian Gresida, et al (2019) lingkungan kerja dirancang dengan baik seperti desain yang ergonomis, pencahayaan baik, dan fasilitas nyaman bisa meningkatkan kenyamanan serta produktivitas kerja sehingga terjaganya disiplin kerja. Sebaliknya, lingkungan yang tidak sesuai dapat menimbulkan stres dan gangguan sehingga berdampak negatif terhadap disiplin kerja. Dalam konteks penelitian tersebut, lingkungan yang baik berpengaruh baik pada kedisiplinan pekerja.

Berlandaskan hal tersebut, maka dilakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya “.

## LANDASAN TEORI

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut pendapat Bariqi (2020) Mengatakan:

“Kegiatan yang berhubungan dengan pegawai suatu perusahaan, mulai dari perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, evaluasi pegawai, kompensasi, dan pemberhentian pegawai.”

Sedangkan pendapat Utamy, et al (2020) Mengatakan:

“Manajemen sumber daya manusia ialah tenaga kerja paling berkontribusi terhadap tujuan perusahaan yang memastikan bahwa sumber daya yang digunakan dapat diimplementasikan dengan efektif dan efisien supaya bisa digunakan untuk kepentingan sebuah organisasi atau perusahaan.”

Berdasarkan pengertian diatas peneliti menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia ialah kunci utama perusahaan dan organisasi pada pencapaian tujuan serta pemanfaatan tenaga yang ada.

### Komunikasi

Menurut pendapat Sahputra (2020) Menyatakan;

“Komunikasi adalah sebuah pertukaran informasi di antara individu mendapatkan sebuah informasi untuk berbagi dan menjadi milik bersama.”

Sedangkan menurut pendapat Zulkipli (2022) Mengatakan:

“Komunikasi adalah aktivitas dasar manusia yang dapat berhubungan satu sama lain baik di tempat kerja, pasar, masyarakat, maupun dalam kehidupan sehari-hari dimanapun orang berada.”

Berdasarkan pengertian di atas peneliti menyimpulkan komunikasi yaitu penyampaian pesan berupa gagasan dan ide pemikiran melalui media tertentu untuk memberikan pengarah dan makna yang akurat terhadap sehingga dapat memperoleh pengaruh atas informasi yang disampaikan dan di terima.

### Lingkungan Kerja Fisik

Menurut pendapat Mailani, et al (2022) Mengatakan:

“Lingkungan kerja fisik adalah suatu kondisi dan keadaan lingkungan sekitar terletak di area tempat kerja dapat mempengaruhi kondisi bekerja terhadap pekerja dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan untuk pencapaian suatu tujuan .”

Sedangkan menurut pendapat Adesaputra, et al (2021) Mengatakan:

“Lingkungan kerja fisik yaitu lingkungan berbentuk fisik di lingkungan tempat kerja yang mampu membuat pekerja terpengaruh baik dengan langsung atau tidak langsung.”

Berdasarkan pengertian di atas peneliti dapat menyimpulkan dalam kondisi lingkungan sekitar tempat kerja yang mampu mempengaruhi emosional pekerja yang dapat menunjukkan kondisi pekerja merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya dan cenderung akan lebih produktif serta menikmati pekerjaannya dibandingkan dengan mereka yang merasa tidak nyaman.

### Disiplin Kerja

Menurut pendapat Jufrizen (2021) Mengatakan:

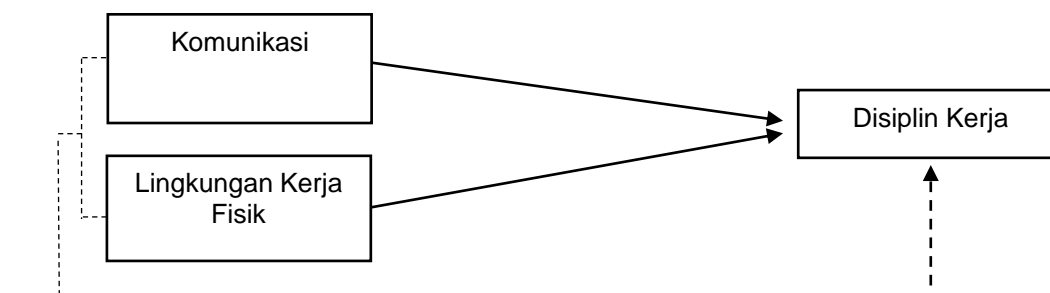
“Disiplin kerja ialah sikap dari setiap individu untuk taat pada aturan yang berlaku baik tertulis atau tidak tertulis serta menerima sanksi jika melanggar.

Sedangkan menurut pendapat Armawan, et al (2019) Mengatakan:

“Disiplin kerja sangat menentukan keberhasilan organisasi baik organisasi atau lembaga pemerintah maupun swasta yang dapat berhasil mencapai tujuan jika setiap individu atau pegawainya disiplin dalam bekerja sehingga kinerja masing-masing anggota dan karyawan meningkat dan kinerja organisasi juga akan meningkat.”

Berdasarkan pengertian di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa kedisiplinan dalam perlu di patuhi dengan bijak untuk bisa mengubah perilaku dan tingkat tanggung jawab dapat terjaga dengan baik sebagai bentuk terwujudnya kedisiplinan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat digambarkan sebuah paradigma penelitian sebagai berikut:



Keterangan :

- > Simultan
- > Parsial

**Gambar 3 Paradigma Penelitian**

### Hipotesis

Menurut pendapat Rahadian, et al (2019) Mendefinisikan hipotesis adalah pandangan terkait masalah pada pembelajaran berupa jawaban sementara terhadap fenomena yang sedang diamati serta masih harus diuji kebenarannya. Berdasarkan uraian pada alur pola di atas, hipotesis di uji yaitu:

1. Komunikasi dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja
2. Komunikasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja
3. Lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja.

## METODE PENELITIAN

### Objek Penelitian

Penulis melakukan penelitian di Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya, Kompleks Perkantoran H. Juanda, Panyingkiran, Kec. Indihiang, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat 46181. Adapun objeknya yaitu

Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja dan subjek yaitu Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya.

## Metode Penelitian

Metode penelitian yang dipakai adalah dengan metode kuantitatif pendekatan survei.

Metode penelitian kuantitatif menurut Fadilla, et al (2023) Mengatakan Metode penelitian berfokus pada positivism yang digunakan untuk meneliti tingkat sampel pada proses pengumpulan data serta menggunakan instrument penelitian analisis bersifat statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan.

Metode survei menurut Adiyanta (2019) Mengatakan Penelitian survei ialah penelitian angket sebagai salah satu alat penelitian yang dilakukan pada suatu populasi sehingga ditemukan hubungan antara variabel.

## Teknik Pengumpulan Data

Terdapat dua jenis data pada penelitian ini yaitu:

### 1. Studi Lapangan

#### a. Wawancara

Perbincangan dengan maksud untuk saling mendapatkan informasi menjelaskan pertanyaan dengan cara bertemu langsung (tatap muka) antara peneliti dan responden serta memperoleh informasi secara lisan. (Adiyanta, 2019)

#### b. Kuesioner

Teknik pengukur kejadian yang digunakan oleh peneliti memberikan pernyataan kepada responden untuk di isi. Kuesioner instrument pengolahan data efisien jika variabel yang akan diukur jelas keadaannya. (Adiyanta, 2019)

#### c. Observasi

Observasi yaitu pengamatan dan mengumpulkan data serta fakta yang ada dilapangan. (Adiyanta, 2019)

### 2. Studi Perpustakaan

#### a. Literatur Ilmiah

Menurut pendapat Melfianora (2019) Literatur ilmiah yaitu kumpulan karya tulis yang diteliti oleh para ahli, peneliti, dan akademis di berbagai bidang ilmu yang mencakup artikel jurnal, buku, makalah, konferensi, dan tesis.

#### b. Buku

Menurut pendapat Melfianora (2019) Referensi ini mencakup penelitian yang berkaitan dengan pengembangan koleksi buku di perpustakaan yang relevan.

#### c. Institusi Pendidikan dan Perpustakaan

Menurut pendapat Melfianora (2019) Referensi ini mencakup sumber daya perpustakaan universitas atau institusi riset yang menyediakan layanan informasi serta referensi dan bimbingan terkait dengan penelitian yang sedang dilakukan.

#### d. Basis Data Elektronik

Menurut pendapat Melfianora (2019) Referensi ini mencakup informasi yang ditemukan secara online termasuk situs web, basis data daring, dan publikasi elektronik.

## Alat Analisis Data

Ada tiga variabel dimana dua variabel bebas atau variabel independen (Independent variabel) yaitu Komunikasi (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) serta satu variabel terikat atau dependen yaitu Disiplin Kerja (Y), alat analisis yang di pakai yaitu analisis regresi linear berganda.

Persamaan pada regresi linier berganda di rumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Disiplin Kerja

a = Konstanta

b1 = Koefisien Regresi Variabel X1 (Komunikasi)

b2 = Koefisien Regresi Variabel X2 (Lingkungan Kerja Fisik)

e = Variabel lain yang tidak diteliti.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### HASIL

Hasil responden ini berasal dari 72 responden yang merupakan PNS di Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya. Berdasarkan hasil yang di dapatkan, maka karakteristik responden dibagi dua jenis yaitu laki - laki dan perempuan. Hasil menunjukkan bahwa terdapat 58 % laki - laki dan 42 % perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa responden di dominasi oleh laki - laki dengan persentase 58 %.

### Karakteristik Responden Berdasarkan Kategori Usia

Pegawai memiliki usia yang cukup bervariasi berkisar usia 30 tahun hingga 50 Tahun. Usia yang bervariasi tersebut menjadi 2 kelompok, yaitu kelompok 31 tahun – 40 tahun dan 41 tahun – 50 tahun. Hasil menunjukkan bahwa kelompok usia 31 tahun – 40 tahun dengan hasil persentase sebanyak 53 % dan kelompok usia 41 tahun – 50 tahun dengan hasil persentase sebanyak 47 % . Hal ini menunjukkan bahwa responden di dominasi oleh kelompok usia 31 tahun – 40 tahun hasil persentase 53 %.

### Uji Validitas

Dari 10 ( sepuluh ) pernyataan yang di berikan untuk variabel komunikasi (X1) hasil uji validitas terhadap pernyataan tersebut dinyatakan valid, artinya 10 pernyataan variabel komunikasi (X1) yang di pakai dalam instrumen penelitian dinyatakan valid karena nilai dari koefisien korelasi lebih besar dari nilai r tabel dengan taraf signifikan 0,05 atau 5%.

Dari 10 ( sepuluh ) pernyataan yang di berikan untuk variabel lingkungan kerja fisik (X2) hasil uji validitas terhadap pernyataan tersebut dinyatakan valid, artinya 10 pernyataan variabel lingkungan kerja fisik (X2) yang di pakai dalam instrumen dinyatakan valid karena nilai dari koefisien korelasi lebih besar dari nilai r tabel dengan taraf signifikan 0,05 atau 5%.

Dari 10 ( sepuluh ) pernyataan yang di berikan untuk variabel disiplin kerja (Y) hasil uji validitas terhadap pernyataan tersebut dinyatakan valid, artinya 10 pernyataan variabel disiplin kerja (Y) yang di pakai pada instrument penelitian dinyatakan valid karena nilai dari koefisien korelasi lebih besar dari nilai r tabel dengan taraf signifikan 0,05 atau 5%.

### Uji Reliabilitas

Hasil nilai reabilitas komunikasi ( X1 ) diperoleh dengan perhitungan rumus Alpha Cronbach 0,800 > 0,60. menunjukkan bahwa pernyataan pada kuesioner variabel komunikasi ( X1 ) dinyatakan reliabel.

Hasil nilai lingkungan kerja fisik ( X2 ) diperoleh dengan perhitungan rumus Alpha Cronbach 0,734 > 0,60. menunjukkan bahwa pernyataan pada kuesioner variabel lingkungan kerja fisik ( X2 ) dinyatakan reliabel.

Hasil nilai disiplin kerja ( Y ) diperoleh dengan perhitungan rumus Alpha Cronbach 0,727 > 0,60. menunjukkan bahwa pernyataan pada kuesioner variabel disiplin kerja ( Y ) dinyatakan reliabel.

## PEMBAHASAN

Pembahasan meliputi analisis data dengan Uji Asumsi Klasik, kemudian persamaan linear regresi berganda, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi. Serta data jawaban responden menggunakan skala ordinal. Seluruh pengujian menggunakan SPSS Versi 25.

### Uji Asumsi Klasik

#### Hail Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.62763595
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.056
	Negative	-.073
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Output SPSS 25

Pada Tabel 1. nilai Asym Sig pada hasil output One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test yaitu 0,200 dapat menjelaskan bahwa hasil nilai uji menunjukkan data distribusi normal karena nilai signifikansi  $0,200 > 0,05$ .

## Uji Multikolinearitas

**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	30.313	4.670		6.491	.000		
Komunikasi	.582	.107	.616	5.433	.000	.789	1.267
Lingkungan Kerja Fisik	-.330	.117	-.319	-2.818	.006	.789	1.267

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Diolah Penulis dari hasil Output SPSS 25 (2024)

Nilai tolerance & VIF pada komunikasi dan lingkungan kerja fisik yaitu tolerance  $0,789 > 0,10$  dan VIF  $1,267 < 10$  menunjukkan tidak terjadi korelasi antar variabel bebas bahwa uji multikolinearitas ini terpenuhi dengan baik dan memenuhi salah satu syarat uji analisis regresi berganda.

## Uji Heteroskedastisitas

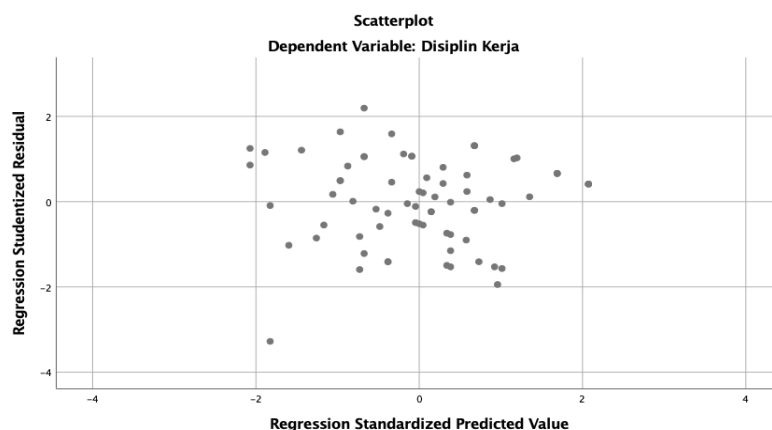
**Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.788	2.722		1.392	.169
Komunikasi	-.110	.062	-.235	-1.770	.081
Lingkungan Kerja Fisik	.068	.068	.132	.998	.322

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Diolah Penulis dari hasil Output SPSS 25 (2024)

Nilai Unstandardized Residual pada spearman's rho komunikasi sig. (2-tailed)  $y 0,81 > 0,05$  dan pada lingkungan kerja fisik  $0,322 > 0,05$ .



**Gambar4. Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot**

Hasil output lain pada uji ini yaitu grafik scatterplot, metode dalam menentukan hasil uji heteroskedastisitas untuk mengetahui terjadi atau tidak heteroskedastisitas. Hasil uji pada grafik scatterplot menunjukkan titik menyebar di bawah dan di atas garis 0 tidak membentuk pola titik yang jelas menandakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas terpenuhi sebagai syarat uji analisis regresi linear berganda.

## Uji Autokorelasi

**Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.548 <sup>a</sup>	.301	.280	2.665	1.632

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Diolah Penulis dari hasil Output SPSS 25 (2024)

Nilai dl dan du untuk 2 variabel bebas terhadap 72 sampel pada D – W tabel (dl = 1.5611 dan du = 1.6751), maka hasilnya nilai Durbin Watson pada penelitian yaitu terletak pada (du) serta (4 – du), yaitu (du = 1.6751) < (d = 1.632) < (4-du = 2.324). Dengan ini menyatakan pada pengujian ini tidak terjadi autokorelasi positif atau negatif. Hasil uji autokorelasi ini memenuhi salah satu syarat uji analisis regresi linier berganda.

## Regresi Linier Berganda

**Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.313	4.670		6.491	.000
	Komunikasi	.582	.107	.616	5.433	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	-.330	.117	-.319	-2.818	.006

a. Dep. V. : Disiplin Kerja

Hasil diperoleh pada persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 30.313 + 0,582 X_1 + (-0,330) X_2 + e$$

1. Nilai komunikasi (X1) lingkungan kerja fisik (X2) ialah konstan sama dengan nol, nilai disiplin kerja (Y) ialah 30.313.
2. Koefisien komunikasi (X1) menunjukkan angka sebesar 0.582 yang menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 unit untuk komunikasi maka akan diikuti dengan terjadi kenaikan disiplin kerja sebesar 0.582
3. koefisien lingkungan kerja fisik (X2) menunjukkan angka -0.330 nilai tersebut menunjukkan pengaruh negatif berlawanan arah antara variabel lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja artinya jika lingkungan kerja fisik mengalami kenaikan 1% maka sebaliknya variabel disiplin kerja akan mengalami penurunan sebanyak 0.330 dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

## Pengaruh Secara Simultan Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Disiplin Kerja

Analisis data diimplementasikan dengan teknik regresi linear berganda, dan untuk koefisien di pakai untuk mengetahui hubungan setiap variabel.

**Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi**

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.548 <sup>a</sup>	.301	.280	2.665	

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi

Nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) menyatakan besar pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya sebesar 0.301 atau 30.1% variabel disiplin kerja di pengaruhi oleh variabel bebas yakni komunikasi dan lingkungan kerja fisik , sisanya (100% - 30.1%) = 69.9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Selanjutnya, dilakukan uji hipotesis dengan uji F (simultan) dapat dilihat pada Tabel sebagai berikut:



**Tabel 7. Hasil Tabel Uji F (Simultan)**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	210.658	2	105.329	14.825	.000 <sup>b</sup>
	Residual	490.217	69	7.105		
	Total	700.875	71			

- a. Dependent Variable: Disiplin Kerja  
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi

Nilai sig. 0.000 < 0,05 sesuai dengan kriteria penilaian uji f jika nilai sig. < 0.05, Ho ditolak Ha diterima. Hasil uji menyatakan secara simultan komunikasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya.

Dengan begitu, komunikasi dan lingkungan kerja fisik ialah variabel penting pada perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia di Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya dalam meningkatkan disiplin kerja.

**Tabel 8. Pengaruh Secara Parsial Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Disiplin Kerja Hasil Tabel Uji t (Parsial)**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Correlations			
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	30.313	4.670		6.491	.000			
	X1	.582	.107	.616	5.433	.000	.469	.547	.547
	X2	-.330	.117	-.319	-2.818	.006	-.037	-.321	-.284

- a. Dependent Variable: Y

Nilai koefisien korelasi parsial sebesar 0.547 menunjukkan keterkaitan hubungan antara komunikasi (X1) dengan disiplin kerja (Y) masuk ke dalam kategori cukup kuat karena terletak pada interval koefisien 0.40 – 0.599. Besar pengaruh komunikasi terhadap disiplin kerja di rumuskan  $K_d = r^2 \times 100\%$  memiliki hasil  $K_d = 0.547^2 \times 100\% = 29.92\%$  yakni besar pengaruh komunikasi terhadap disiplin kerja ialah 29.92%. Tingkat signifikansi komunikasi terhadap disiplin kerja yaitu nilai Sig. 0.000 < 0.05 dengan begitu Ho ditolak dan Ha diterima berarti komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja.

Nilai koefisien korelasi parsial -0.321 menunjukkan keterkaitan hubungan lingkungan kerja fisik (X2) terhadap disiplin kerja (Y) masuk ke dalam kategori rendah. Besar pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap disiplin kerja dengan rumus  $K_d = r^2 \times 100\%$  dengan hasil  $K_d = -0.321^2 \times 100\% = 10.30\%$  besar pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap disiplin kerja adalah 10.30%. Tingkat signifikansi lingkungan kerja fisik terhadap disiplin kerja yaitu nilai Sig. 0.06 > 0.05 dengan begitu Ho diterima dan Ha di tolak berarti lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Hasil penelitian pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya, disimpulkan sebagai berikut:

1. Komunikasi pegawai negeri sipil Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya di nyatakan sudah baik. Hal ini berarti Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya sudah melakukan komunikasi yang baik. Lingkungan kerja fisik Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya sudah baik. Dengan hal ini Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya telah menerapkan lingkungan kerja fisik yang baik. Disiplin kerja pada pegawai negeri sipil Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya sudah baik. Dengan hal ini penerapan disiplin Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya dinyatakan baik.
2. Hasil penelitian menyatakan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya.
3. Hasil penelitian menyatakan komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya.

4. Hasil penelitian menyatakan lingkungan kerja fisik secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya.

### Saran

Hasil penelitian dan kesimpulan yang didapat, diberikan beberapa saran untuk Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya dan bagi peneliti selanjutnya sebagai berikut:

1. Berdasarkan klasifikasi nilai terendah variabel komunikasi (X1) pada pernyataan “Membangun hubungan yang positif untuk saling mendukung dengan rekan kerja tim” disarankan untuk selalu aktif dalam memberikan dan menerima masukan serta berikan respon yang cepat terhadap pertanyaan dan permintaan rekan kerja supaya hubungan komunikasi tetap terjaga dengan baik.
2. Berdasarkan klasifikasi nilai terendah variabel lingkungan kerja fisik (X2) pada pernyataan “Penempatan dekorasi tempat kerja berpengaruh terhadap konsentrasi kerja” disarankan untuk selalu mengevaluasi ulang penempatan dekorasi di tempat kerja untuk memastikan bahwa ornamen dekorasi tidak mengganggu konsentrasi kerja.
3. Berdasarkan klasifikasi nilai terendah variabel disiplin kerja (Y) pada pernyataan “Tanggung jawab etis dalam bekerja mendukung disiplin kerja yang tinggi” disarankan untuk meningkatkan tanggung jawab etis di tempat kerja dengan memastikan setiap orang bertanggung jawab terhadap tindakannya.
4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk memperdalam pemahaman tentang pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap disiplin kerja serta dapat mempertimbangkan untuk menggunakan pengukuran yang lebih luas dan spesifik. Mencari variabel-variabel lain supaya menambah wawasan dan dapat mengkaji lebih luas referensi yang akan digunakan untuk variabel yang akan diteliti.

### DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Kadir, dan Hanna Mazati. 2022. “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Pratama Syariah Handira Kota Banjarbaru.” *JURNAL APLIKASI PELAYARAN DAN KEPELABUHANAN*. <https://doi.org/10.30649/japk.v12i2.82>.
- Adesaputra, Sandi, dan Wulandari Wulandari. 2021. “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Pada Pegawai Dinas Pertanian Kota Bima.” *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Bisnis dan Teknologi (AMBITEK)*. <https://doi.org/10.56870/ambitek.v1i2.20>.
- Adiyanta, F.C. Susila. 2019. “Hukum dan Studi Penelitian Empiris: Penggunaan Metode Survey sebagai Instrumen Penelitian Hukum Empiris.” *Administrative Law and Governance Journal 2* (4): 697–709. <https://doi.org/10.14710/alj.v2i4.697-709>.
- Armawan, Putu Angga, dan I Wayan Suana. 2019. “Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan.” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i08.p14>.
- Bariqi, Muhammad Darari. 2020. “Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.” *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*. <https://doi.org/10.21107/jsmb.v5i2.6654>.
- Bulawan, Juniati, Husnawati Rachman, dan Muhammad Idris. 2020. “Analisis Pendidikan Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai ( Studi Kasus Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan ).” *MACAKKA Journal*.
- Cipta, Alung. 2023. “Manajemen Sumber Daya Manusia.” *Repository Alungcipt*. <https://doi.org/10.59000/ra.v1i1.4>.
- Dewi, I Gusti Ayu Agung Omika. 2021. “Mendiskusikan Hasil Pengujian Hipotesis Dalam Penyusunan Disertasi.” *KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*. <https://doi.org/10.22225/kr.13.1.2021.31-39>.
- Dewi, Santi Riana, Alya Rizki Amalia, dan M. Nurhaua Huddin. 2023. “Peran Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan.” *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*. <https://doi.org/10.35931/aq.v17i4.2301>.
- Fadilla, Zahara, Taqwin, Masita Ketut, Ngurah Ardiawan, Meilida Eka, Jannah Ummul, Penerbit Zaini, Karimuddin Abdullah Lawang, dan Misbahul Jannah. 2023. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. CV Gerbang Media Aksara.
- Gresida, Ni Wayan Putri, dan I Wayan Mudiarta Utama. 2019. “Pengaruh Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan.” *Jurnal Manajemen 8*: 58–66. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i10.p03>.
- Gustapito, Prima, Adhi Prakosa, dan Anindita Imam. 2021. “Jurnal Kajian Akutansi dan Keuangan Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Budaya Organisasi dan Lingkungan” 1 (1): 29–36.
- Herlina, Vivi. 2019. *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*. PT Elex Media Komputindo. CV Gerbang Media Aksara.