

The Effect of Supervision and Physical Work Environment on Employee Work Discipline

Erwin Hidayah¹, Firmansyah Kusumayadi², Ovriyadin³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima, Indonesia

* Correspondence e-mail: erwinhidayah.stiebima22@gmail.com

Article history

Submitted: 2026/05/01; Revised: 2026/06/11; Accepted: 2026/07/25

Abstract

Work discipline is one of the important factors that determine the effectiveness of employee performance in government agencies. Low work discipline can have an impact on the declining quality of public services, so efforts are needed to identify the factors that influence it. This study aims to analyze the influence of supervision and the physical work environment on employee work discipline at the Bima City Education, Youth, and Sports Office (DIKPORA). The study used a quantitative approach with an associative research type. The study population was 86 employees, while the sample was 45 employees with the status of State Civil Apparatus selected using a purposive sampling technique. Data collection was carried out through questionnaires, observations, and literature studies, then analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t-tests, F-tests, and coefficients of determination. The results showed that supervision had a positive and significant effect on work discipline ($t = 2.650$; $p = 0.011$), as did the physical work environment ($t = 2.641$; $p = 0.012$). Simultaneously, both variables also significantly influenced work discipline ($F = 39.319$; $p < 0.001$) with a coefficient of determination of 65.7%. This finding indicates that improving the quality of supervision and providing a conducive physical work environment can improve employee work discipline at the DIKPORA of Bima City.

Keywords

Work Discipline; Physical Work Environment; Employees; Supervision; Public Sector



© 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY SA) license, <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, terutama pada instansi pemerintah yang bergerak di bidang pelayanan publik. Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh teknologi dan sarana yang dimiliki, tetapi juga oleh kualitas pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja

mencerminkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan, prosedur, serta tanggung jawab yang telah ditetapkan organisasi. Pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi akan mampu bekerja secara efektif, efisien, dan profesional sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal (Febriati et al., 2020). Pada instansi pemerintahan seperti Dinas Pendidikan dan Olah Raga, disiplin kerja pegawai memiliki peranan yang sangat penting dalam mendukung kelancaran pelayanan kepada masyarakat. Pegawai dituntut untuk memiliki tanggung jawab, ketepatan waktu, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan aturan yang berlaku. Namun dalam pelaksanaannya masih ditemukan berbagai permasalahan terkait disiplin kerja pegawai, seperti keterlambatan hadir, rendahnya kepatuhan terhadap aturan kerja, serta kurang optimalnya penyelesaian tugas. Kondisi tersebut dapat mempengaruhi kualitas pelayanan publik dan menurunkan efektivitas kerja organisasi (Krisyanto, 2022).

Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah pengawasan. Pengawasan merupakan proses pemantauan dan pengendalian yang dilakukan pimpinan untuk memastikan pekerjaan berjalan sesuai dengan rencana dan ketentuan yang berlaku. Pengawasan yang baik dapat meningkatkan kesadaran pegawai dalam menaati aturan kerja karena adanya evaluasi dan tindakan korektif terhadap pelaksanaan pekerjaan. Semakin efektif pengawasan yang dilakukan pimpinan, maka semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja pegawai dalam menjalankan tugasnya (Wijayanti et al., 2022).

Selain pengawasan, lingkungan kerja fisik juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Lingkungan kerja fisik meliputi kondisi ruang kerja, pencahayaan, suhu udara, tata ruang, kebersihan, keamanan, serta fasilitas kerja yang tersedia dalam organisasi. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik. Pegawai yang bekerja dalam lingkungan yang nyaman akan merasa lebih aman, fokus, dan termotivasi sehingga mampu meningkatkan semangat kerja dan kedisiplinan dalam bekerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang memadai dapat mempengaruhi kenyamanan kerja pegawai dan berdampak pada menurunnya disiplin kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan kondisi lingkungan kerja fisik guna mendukung peningkatan kualitas kerja pegawai (Sajiri & Abidin, 2024).

Dinas Pendidikan Dan Olahraga Kota Bima merupakan salah satu instansi pemerintah daerah yang memiliki tugas dan tanggung jawab dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendidikan dan olahraga di Kota

Bima. Instansi ini berperan dalam membantu pemerintah daerah dalam melaksanakan kebijakan serta pelayanan publik yang berkaitan dengan peningkatan mutu pendidikan, pembinaan tenaga pendidik, pengembangan sarana dan prasarana pendidikan, serta pembinaan dan pengembangan kegiatan olahraga. Selain itu, Dinas Pendidikan dan Olah Raga Kota Bima juga memiliki fungsi dalam merumuskan kebijakan teknis, melaksanakan pembinaan dan pengawasan, serta mengevaluasi pelaksanaan program kerja di bidang pendidikan dan olahraga guna mendukung terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing.

Dari hasil observasi awal pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan, dan Olahraga (DIKPORA) Kota Bima, ditemukan bahwa tingkat disiplin kerja pegawai masih belum optimal. Hal tersebut terlihat dari adanya fenomena keterlambatan pegawai, kurangnya kepatuhan terhadap jam kerja, penyalahgunaan waktu kerja dengan alasan melaksanakan tugas dinas luar, serta adanya penundaan dalam penyelesaian pekerjaan administrasi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan dalam aspek ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, dan tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugas. Salah satu faktor yang diduga memengaruhi rendahnya disiplin kerja tersebut adalah belum optimalnya pelaksanaan fungsi pengawasan oleh pimpinan. Pengawasan yang dilakukan pimpinan memiliki peran penting dalam mengarahkan, memantau, dan mengevaluasi pelaksanaan pekerjaan pegawai agar sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Namun, luasnya cakupan tugas DIKPORA Kota Bima yang meliputi bidang pendidikan, kepemudaan, dan olahraga menyebabkan rentang kendali pimpinan menjadi semakin luas, sehingga proses pemantauan terhadap aktivitas kerja pegawai, kedisiplinan kehadiran, serta penyelesaian tugas belum sepenuhnya berjalan secara maksimal. Selain faktor pengawasan, kondisi lingkungan kerja fisik juga diduga menjadi faktor yang memengaruhi disiplin kerja pegawai. Berdasarkan observasi awal, terdapat beberapa kondisi lingkungan kerja fisik yang belum sepenuhnya mendukung kenyamanan pegawai, seperti suhu ruangan yang relatif panas akibat kondisi iklim Kota Bima yang tidak selalu didukung oleh fasilitas pendingin ruangan yang memadai, tata ruang kerja yang kurang optimal karena adanya penumpukan berkas administrasi, serta koneksi internet yang belum stabil dalam mendukung aktivitas pekerjaan berbasis digital. Kondisi tersebut dapat menurunkan kenyamanan, konsentrasi, dan efektivitas pegawai dalam melaksanakan tugas, sehingga berpotensi memengaruhi tingkat kepatuhan dan kedisiplinan kerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara dua atau lebih variabel. Pendekatan ini dipilih karena sesuai untuk menguji pengaruh variabel pengawasan dan lingkungan kerja fisik terhadap disiplin kerja pegawai secara empiris melalui analisis statistik. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas pengawasan (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2), sedangkan variabel dependen adalah disiplin kerja pegawai (Y). Penelitian dilaksanakan di Dinas Pendidikan, Kepemudaan, dan Olahraga (DIKPORA) Kota Bima, yang berlokasi di Jalan Duku No. 1, Kecamatan Raba, Kota Bima. Populasi penelitian berjumlah 86 pegawai, yang terdiri atas 45 Pegawai Negeri Sipil (PNS), 22 Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), dan 19 PPPK paruh waktu. Sampel penelitian ditentukan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu. Berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan, sampel penelitian berjumlah 45 pegawai berstatus PNS.

Pemilihan responden tersebut didasarkan pada pertimbangan bahwa PNS memiliki status kepegawaian tetap sehingga lebih representatif dalam memberikan informasi mengenai penerapan pengawasan, kondisi lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja di lingkungan organisasi. Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik, yaitu observasi, kuesioner, dan studi pustaka. Observasi dilakukan secara langsung di lingkungan kerja untuk memperoleh data objektif mengenai kondisi disiplin kerja pegawai, seperti kepatuhan terhadap jam masuk dan jam pulang, serta mengamati kondisi lingkungan kerja fisik yang meliputi pencahayaan, kebersihan, tata ruang, dan fasilitas kerja. Teknik ini digunakan untuk memperoleh gambaran nyata mengenai kondisi organisasi sehingga dapat meminimalkan bias yang mungkin muncul dari jawaban responden. Selanjutnya, data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1 hingga Sangat Setuju (SS) dengan skor 5. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel yang diperoleh dari kajian teori dan penelitian terdahulu. Selain itu, studi pustaka dilakukan dengan menelaah berbagai buku, jurnal ilmiah, peraturan pemerintah, dan dokumen organisasi yang relevan untuk memperkuat landasan teori serta mendukung interpretasi hasil penelitian. Sebelum dilakukan analisis data, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji validitas bertujuan mengetahui kemampuan setiap butir pernyataan dalam mengukur variabel yang diteliti. Suatu item dinyatakan valid apabila memiliki nilai koefisien korelasi minimal 0,300. Sementara itu, uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi instrumen menggunakan nilai Cronbach's Alpha, dengan kriteria reliabel apabila memiliki nilai $\geq 0,60$. Tahapan ini dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat keakuratan dan konsistensi yang memadai sebelum digunakan dalam pengujian hipotesis. Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 26. Sebelum analisis regresi dilakukan, data diuji terlebih dahulu melalui uji asumsi klasik, yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Pengujian ini bertujuan memastikan bahwa model regresi memenuhi asumsi statistik sehingga hasil analisis dapat dipercaya. Selanjutnya, hubungan antarvariabel dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, di mana Y merupakan disiplin kerja pegawai, X_1 adalah pengawasan, X_2 adalah lingkungan kerja fisik, a merupakan konstanta, b_1 dan b_2 adalah koefisien regresi, sedangkan e merupakan kesalahan pengganggu. Untuk menguji hipotesis penelitian digunakan uji t guna mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap disiplin kerja secara parsial, serta uji F untuk menguji pengaruh kedua variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5% ($\alpha = 0,05$). Selain itu, koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antarvariabel, sedangkan koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel pengawasan dan lingkungan kerja fisik dalam menjelaskan variasi disiplin kerja pegawai. Seluruh rangkaian analisis tersebut diharapkan mampu memberikan gambaran empiris mengenai pengaruh pengawasan dan lingkungan kerja fisik terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan, dan Olahraga Kota Bima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrument Penelitian

Variable Penelitian	Item	R-hitung	R-tabel	Keterangan
Pengawasan (X_1)	1	0,729	0,300	Valid
	2	0,737	0,300	Valid
	3	0,788	0,300	Valid
	4	0,815	0,300	Valid
	5	0,788	0,300	Valid
	6	0,865	0,300	Valid

	7	0,630	0,300	Valid
	8	0,499	0,300	Valid
	9	0,650	0,300	Valid
Lingkungan kerja fisik (X2)	1	0,743	0,300	Valid
	2	0,738	0,300	Valid
	3	0,536	0,300	Valid
	4	0,735	0,300	Valid
	5	0,785	0,300	Valid
	6	0,870	0,300	Valid
	7	0,693	0,300	Valid
	8	0,811	0,300	Valid
	9	0,811	0,300	Valid
Disiplin Kerja (Y)	1	0,832	0,300	Valid
	2	0,865	0,300	Valid
	3	0,863	0,300	Valid
	4	0,824	0,300	Valid
	5	0,818	0,300	Valid
	6	0,826	0,300	Valid
	7	0,756	0,300	Valid
	8	0,677	0,300	Valid
	9	0,775	0,300	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Hasil pengujian validitas pada tabel 2 di atas adalah pengujian terhadap setiap butir pernyataan pada instrumen penelitian variabel Pengawasan, lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja dapat dikatakan semua item pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini adalah valid karena berada diatas standar validitas yaitu $\geq 0,300$.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrument Penelitian

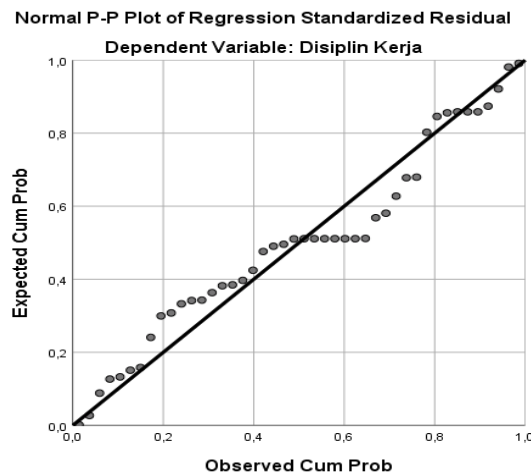
Variabel	Jumlah item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar	Keterangan
Pengawasan	9	0,891	0,600	Reliabel
Lingkungan kerja fisik	9	0,897	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja	9	0,932	0,600	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Hasil uji reliabilitas terhadap item pernyataan yang ditunjukkan oleh tabel 3 diatas menunjukan nilai cronbach's Alpha pada variable Pengawasan (X1), Lingkungan kerja fisik (X2) dan Disiplin kerja (Y) sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,600 artinya semua item pernyataan dari kuisioner dinyatakan reliabel atau akurat untuk digunakan dalam perhitungan penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas

Sumber Data: Data primer diolah Spss v26,2026

Gambar diatas menunjukkan bahwa grafik Normal P-P of Regression Standardized Residual menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

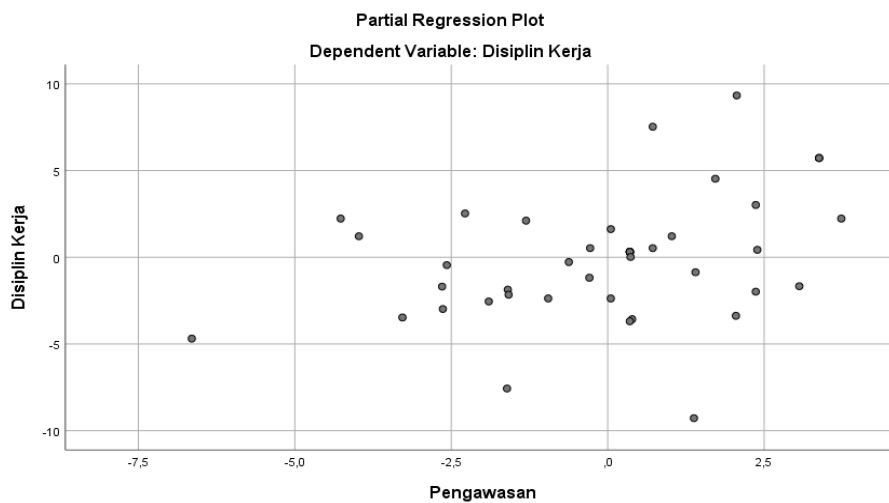
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pengawasan	,324	3,084
	Lingkungan Kerja Fisik	,324	3,084

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data primer diolah Spss v26, 2026

Berdasarkan nilai Collinearity Statistic dari output di atas, di peroleh nilai Tolerance untuk variabel Pengawasan (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) adalah $0,324 > 0,10$ sementara, nilai VIF untuk variabel Pengawasan (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) adalah $3,084 < 10,00$. maka dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolineritas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data primer diolah Spss v26, 2026

Grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Disiplin Kerja (Y).

Uji Autokorelasi

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,811 ^a	,657	,641	3,419	1,664
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Pengawasan					
b. Dependent Variable: Disiplin Kerja					

Sumber : Data primer diolah Spss v26, 2026

Dari tabel 5 diatas, diperoleh nilai durbin watson sebesar 1,664. Nilai Durbin Watson ini memenuhi kriteria $1,72 < DW < 2,35$, maka $1,72 < 1,664 < 2,35$ yang artinya tidak terjadi autokorelasi.

Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,656	4,701		-,352	,726
	Pengawasan	,608	,229	,425	2,650	,011
	Lingkungan Kerja Fisik	,494	,187	,424	2,641	,012
a. Dependent Variable: Disiplin Kerja						

Sumber : Data primer diolah Spss v26, 2026

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = -1,656 + 0,608 X_1 + 0,494 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar -1,656 dapat diartikan apabila variabel menurun Pengawasan dan Lingkungan Kerja Fisik dianggap nol, maka *Disiplin Kerja* akan sebesar -1,656
- Nilai koefisien beta pada Pengawasan sebesar 0,608 artinya setiap perubahan variabel Pengawasan (X_1) sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Disiplin Kerja sebesar 0,608 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap.
- Nilai koefisien beta pada variabel Lingkungan Kerja Fisik sebesar 0,494 artinya setiap perubahan variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2) sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Disiplin Kerja sebesar 0,494 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap.

Koefisien Korelasi dan Uji Determinasi

Koefisien Korelasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,811 ^a	,657	,641	3,419
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Pengawasan				
b. Dependent Variable: Disiplin Kerja				

Sumber : Data primer diolah Spss v26, 2026

Berdasarkan tabel 8 diatas, nilai R adalah sebesar 0,811. Hasil tersebut menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara Pengawasan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Disiplin Kerja Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan itu maka dapat digunakan pedoman seperti pada tabel berikut :

Tabel 7. Pembanding Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, 2019

Jadi korelasi hubungan antara Pengawasan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Disiplin Kerja sebesar 0,811 (81,1%) berada pada interval 0,80 – 1,000 dengan Hubungan sangat kuat.

Uji Koefisien Determinasi

Terdapat pengaruh antara Pengawasan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Disiplin Kerja yang besarnya pengaruh ini dapat dinyatakan secara kuantitatif dengan pengujian koefisien determinasi pada tabel 8 diatas, lalu diperoleh nilai Koefisien Determinasi sebesar 0,657 atau 65,7%, sedangkan sisanya 34,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji t

Tabel 8. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,656	4,701		-,352	,726
	Pengawasan	,608	,229	,425	2,650	,011
	Lingkungan Kerja Fisik	,494	,187	,424	2,641	,012

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data primer diolah Spss v26, 2026

H1: Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja pada Dinas Pendidikan Kepemudaan, Dan Olahraga (Dikpora) Kota Bima.

Hasil statistik uji t untuk variabel Pengawasan diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,650 dengan nilai t-tabel sebesar 1,985 ($2,650 > 1,985$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,011 lebih kecil dari 0,05 ($0,011 < 0,05$), maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja pada Dinas Pendidikan Kepemudaan, Dan Olahraga (DIKPORA) Kota Bima. (H1 Diterima)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Marlina & Akbar, 2025) yang menyatakan Pengawasan terbukti memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan disiplin kerja ASN, terutama dalam hal kehadiran dan ketepatan waktu Pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Puncak.

H2: Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga (DIKPORA) Kota Bima

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,641 yang lebih besar dari t-tabel sebesar 1,985 ($2,641 > 1,985$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,012 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,012 < 0,05$). Dengan demikian, H_2 diterima, yang berarti Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga (DIKPORA) Kota Bima. Penelitian ini didukung oleh (Septiawan & Heryanda, 2020) yang melakukan penelitian pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Probolinggo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat menciptakan suasana kerja yang lebih baik bagi pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, penelitian (Putri & Sartika, 2025) pada Kecamatan Cisoka Kabupaten Tangerang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh signifikan Disiplin Kerja pegawai.

Hasil Uji F

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	919,187	2	459,593	39,319	,000 ^b
	Residual	479,245	41	11,689		
	Total	1398,432	43			
a. Dependent Variable: Disiplin Kerja						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Pengawasan						

Sumber: Data primer diolah Spss v26, 2026

H3: Pengawasan dan Lingkungan Kerja Fisik secara berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan Dan Olahraga (DIKPORA) Kota Bima.

Dari hasil pengujian diperoleh nilai F-hitung sebesar 39,319 dengan nilai F-tabel sebesar 3,09 ($39,319 > 3,09$) dengan signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan

bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa “Pengawasandan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja pada Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga (DIKPORA) Kota Bima. (H3 Diterima).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Dewi et al., 2023) yang menyatakan bahwa pengawasan dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi juga dipengaruhi oleh efektivitas pengawasan pimpinan serta kondisi lingkungan kerja fisik yang mendukung. Selain itu, penelitian (Rahmasita et al., 2022) juga menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap disiplin pegawai, sehingga memperkuat bahwa mekanisme pengawasan dalam instansi pemerintah memiliki peran penting dalam membentuk kedisiplinan pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pengawasan dan lingkungan kerja fisik terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Kepemudaan, dan Olahraga (DIKPORA) Kota Bima, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen memiliki peran yang penting dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, yang dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,650 lebih besar daripada t tabel 1,985 dengan tingkat signifikansi $0,011 < 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin efektif pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan melalui pemantauan, evaluasi, dan tindakan korektif, maka semakin tinggi tingkat kepatuhan pegawai terhadap aturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Selain itu, lingkungan kerja fisik juga memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan disiplin kerja, sehingga kondisi ruang kerja yang nyaman, bersih, aman, serta didukung fasilitas yang memadai mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan meningkatkan motivasi pegawai dalam menjalankan tugasnya. Secara simultan, pengawasan dan lingkungan kerja fisik terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai dengan nilai F hitung sebesar 39,319 dan tingkat signifikansi 0,000, sehingga kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam membentuk perilaku disiplin pegawai. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,657, yang berarti 65,7% variasi disiplin kerja pegawai dapat dijelaskan oleh pengawasan dan lingkungan kerja fisik, sedangkan 34,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Oleh karena itu, peningkatan kualitas pengawasan dan perbaikan lingkungan kerja fisik perlu menjadi perhatian

utama organisasi sebagai strategi untuk meningkatkan disiplin kerja, efektivitas organisasi, dan kualitas pelayanan publik di lingkungan DIKPORA Kota Bima.

REFERENCES

- Adesaputra, S., & Wulandari. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Pada Pegawai Dinas Pertanian Kota Bima. *Jurnal Akuntansi Manajemen Bisnis Dan Teknologi*, 1(2), 157–164.
- Adhitya, Wisnu Rayhan, Afiandi, Dian Kurnia, & Lubis, N. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sumut Cabang Sukaramai. *Accumulated Journal*, 3(1), 28–41.
- Allamsyah, M. R., & Ellesia, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Tunas Lima Warna. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(9), 131–139. <https://doi.org/10.61722/Jiem.V2i9.2437>
- Bahmid, B. Z., & Purnama, N. I. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Non Finansial, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan. *Niagaawan*, 12(3), 171–183.
- Cinta, M., & Apriansyah, M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perhubungan Kota Depok. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 2(4), 2055–2067.
- Dewi, Santi Riana, Amalia, Alya Rizki, & Huddin, M. Nurhula. (2023). Peran Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 17(4), 2393–2406. <https://doi.org/10.18196/Mb.11188.2>
- Eka, Priehadi Daksa, Barsah, A., & Kurniawan, P. (2023). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Etos Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Biro Perencanaan Kementerian Agama RI Kantor Pusat Jakarta. *Jurnal Ilmiah Suara Manajemen*, 3(2), 303–315.
- Fachira, Saptomo, Yulius Heri, & Sabarofek, Margareth S. (2020). Pengaruh Beban, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Cakrawala Management Business Journal*, 3(1), 583–596.
- Fadila, N. A., & Sunarto, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bisma Narendra Di Cibitung Kabupaten Bekasi. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 2(3), 2215–2222.
- Febriani, S., & Suntari, E. (2026). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Depok. *Jurnal Rumpun Manajemen Dan Ekonomi*, 3(2), 582–596. <https://doi.org/10.61722/Jrme.V3i2.9005>
- Febriati, Hendriani, S., & Efni, Y. (2020). Pengaruh Pengawasan Dan Komitmen Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Administrasi Uin Sultan Syarif Kasim Riau. *Jurnal Ekonomi Kiat*, 31(2), 79–90.

- Fitriah, S., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt . Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 1(4), 1089–1099.
- Gea, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja , Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Guru Pada Gugus I Seulanga Raya Subulussalam. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2), 1303–1316. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V5i2.743>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program Ibm Spss 23 (Edisi 8). Cetakan Ke Viii*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 96.
- Ilmi, F. N., & Ludvy, A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang Selatan. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 2(3), 2285–2293.
- Krisyanto, E. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Bidang Angkutan Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 11(2), 1169–1178.
- Luthfi, R. S., Anwar, Y., & Batubara, S. S. (2025). Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja , Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jne Express Cabang Utama Medan. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 12(4), 1675–1684. <https://doi.org/10.31604/Jips.V12i4.2025>.
- M, A. A. H., Kurniawati, E., & Kurniawan, Brahma Wahyu. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Persada Nawa Kartika Kertosono Kabupaten Nganjuk. *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, 1(4), 265–285. <https://doi.org/10.59059/Jupiekes.V1i4.488>
- Marlina, S., & Akbar, Irfan Rizka. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementerian Bpsdm Hukum Dan Ham Kota Depok. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 3(1), 335–347.
- Nova, I., Rismala, S., & Farida, S. I. (2026). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Selapajang Kecamatan Cisoka Kabupaten Tangerang. *Jurnal Akademik Ekonomi Dan Manajemen*, 3(1), 152–166. <https://doi.org/10.61722/Jaem.V3i1.9120>
- Oktapiani, P., & Inirasari, I. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Candi Malindo Bangkit Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(10), 157–167. <https://doi.org/10.61722/Jiem.V2i10.2675>
- Putri, H., & Sartika, D. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Margamas Citratama Di Jakarta Utara. *Jurnal Menara: Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(2), 291–300. <https://doi.org/10.65978/Y5t9pa29>
- Rahmasita, Azi Nur, Perizade, B., & Zunaidah. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Pajak Kantor Samsat Palembang. *Change Agent For Management Journal*, 6(2), 146–157.

- Ramdhona, T. S., Rahwana, K. A., & Sutrisna, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru (Survei Pada Guru Smk Muhammadiyah Tasikmalaya). *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 891–914. <https://doi.org/10.46306/Vls.V2i2>
- Rastana, I. M. S., Mahaysa, I Gede Aryana, & Premayano, Ni Wayan Wina. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah Di Kabupaten Tabanan. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(3), 834–843.
- Ria, E., Brasit, N., & Asri. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupate Pangkajene Dan Kepulauan. *Cendekia Akademika Indonesia*, 1(1), 63–77.
- Robet, K. D. F. M., & Heryanda, K. K. (2026). Pengaruh Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Pegawai Kantor Kecamatan Banjar Kabupaten Buleleng. *Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 3(3), 3806–3817. <https://doi.org/10.61104/Alz.V4i3.5907>
- Sajiri, A. H., & Abidin, A. Z. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Matahari Putra Prima Tangerang Selatan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(4), 378–393.
- Septiawan, I P. A., & Heryanda, K. K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 174–184.
- Setiawan, D., & Aesah, S. (2026). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Suka Mandiri Garment Di Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 4(3), 68–78. <https://doi.org/10.61722/Jiem.V4i3.9082>
- Simatupang, S., Butarbutar, N., & Candra, V. (2021). Disiplin Kerja, Karakteristik Individu Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 278–294. <https://doi.org/10.32832/Jm-Uika.V12i2.4276>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian, Kuantitatif Dan Rnd*. Penerbit Alfabeta.
- Wijayanti, N., Zunaida, D., & Trianti, K. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jiagabi*, 12(1), 1–8.