

Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kolaborasi Tim terhadap Kinerja Karyawan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bandung

Irna Lusiana ^{1*}, Ridlwan Muttaqin ², Ida Farida ³

^{1*,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia Membangun, Bandung, Indonesia Jln. Soekarno-Hatta No. 448, Batununggal, Kec. Bandung Kidul, Bandung City, West Java 40266.

Email: imalusiana@student.inaba.ac.id ^{1*}, ridlwan.muttaqin@inaba.ac.id ², ida.farida@inaba.ac.id ³

Histori Artikel:

Dikirim 15 Desember 2024; Diterima dalam bentuk revisi 25 Desember 2024; Diterima 10 Januari 2025; Diterbitkan 1 Februari 2025. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan Riset) – Lembaga KITA.

Suggested citation:

Lusiana, I., Muttaqin, R., & Farida, I. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kolaborasi Tim terhadap Kinerja Karyawan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 11(1), 129–139. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i1.3502>.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan kolaborasi tim terhadap kinerja karyawan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bandung. Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Data diperoleh melalui sumber data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden, dan data sekunder. Sampel penelitian terdiri dari 60 karyawan. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik termasuk analisis deskriptif, analisis verifikatif, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis secara parsial dan simultan menggunakan program SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kolaborasi tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, kolaborasi tim secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Lingkungan Kerja Fisik dan Kolaborasi Tim; Kinerja Karyawan.

Abstract

This study aims to determine work discipline, physical work environment, and team collaboration on employee performance at the Bandung Regency Human Resources Development and Personnel Agency (BKPSDM). The research method used in this study is a quantitative research method with a descriptive and verification approach. Data were obtained through primary data sources collected by distributing questionnaires to respondents, and secondary data. The research sample consisted of 60 employees. The collected data were then analyzed using statistical techniques including descriptive analysis, verification analysis, determination coefficient analysis and partial and simultaneous hypothesis testing using the SPSS 26 program. The results of the study showed that work discipline had a significant effect on employee performance, the physical work environment did not have a significant effect on employee performance, team collaboration had a significant effect on employee performance, and work discipline, physical work environment, team collaboration together had a positive and significant effect on employee performance.

Keyword: Work Discipline; Physical Work Environment and Team Collaboration; Employee Performance.

1. Pendahuluan

Pertumbuhan dan perkembangan organisasi perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM). Oleh karena itu, SDM menjadi aset yang perlu ditingkatkan secara efektif dan efisien agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Menurut Muttaqin dan Saputro (2023), kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia menentukan sejauh mana perusahaan mampu mencapai tujuannya. Salah satu aspek yang menjadi fokus utama dalam perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil dari upaya individu dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan, baik dalam hal kuantitas maupun kualitas, sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kinerja ini sering kali dipandang sebagai pencapaian tugas yang menunjukkan seberapa baik suatu organisasi mencapai tujuannya melalui kesesuaian program kerja yang dilaksanakan oleh karyawan. Salah satu faktor yang diyakini memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Sutrisno (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap yang menghormati aturan dan ketetapan perusahaan, yang tercermin dalam kemampuan karyawan untuk menyesuaikan diri dengan peraturan dan keputusan yang ada dengan sukarela. Selain disiplin kerja, faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja fisik. Seidarmayanti (2019) menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik mencakup semua kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Selain disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik, kolaborasi tim juga merupakan faktor penting yang diduga berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sudarmanto (2020), kolaborasi tim adalah interaksi bersama yang melibatkan pihak-pihak yang saling bergantung. Kolaborasi ini menciptakan sinergi positif yang terwujud dalam kerja sama antar karyawan, sehingga kinerja yang dicapai oleh tim secara kolektif akan lebih baik daripada yang dapat dicapai secara individu dalam perusahaan. Namun, di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bandung, terdapat fenomena yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum mencapai tingkat yang optimal. Salah satu indikatornya adalah rendahnya tingkat disiplin kerja, yang terlihat dari tingginya angka keterlambatan dan absensi karyawan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu. Selain itu, lingkungan kerja fisik di BKPSDM juga menunjukkan beberapa keterbatasan, seperti ruang kerja yang tidak nyaman dan fasilitas pendukung yang belum memadai. Hal ini tercermin dalam fluktuasi realisasi kinerja di BKPSDM Kabupaten Bandung selama tahun 2021–2023. Meskipun capaian meningkat hingga 105,51% pada tahun 2022, terjadi penurunan kembali pada tahun 2023 dengan angka capaian 104,74%.



Gambar 1. Realisasi Kinerja Nilai SAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung 2021-2023 dengan target jangka menengah

Kolaborasi tim di BKPSDM Kabupaten Bandung juga masih menjadi tantangan. Hal ini terlihat dari kurangnya koordinasi antar anggota tim dalam menyelesaikan rencana kerja yang menyebabkan beberapa target kerja tidak tercapai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Fenomena-fenomena ini menjadi latar belakang perlunya penelitian lebih lanjut untuk mengetahui sejauh mana disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan kolaborasi tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BKPSDM Kabupaten Bandung. Konseptualisasi kinerja karyawan telah mengalami perkembangan signifikan dalam literatur manajemen sumber daya manusia. Dalam perkembangan studi manajemen sumber daya manusia kontemporer, konseptualisasi kinerja karyawan telah mengalami evolusi yang signifikan dan komprehensif. Mangkunegara (2017) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai manifestasi hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai seorang karyawan dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan

RESEARCH ARTICLE

tanggung jawab yang diamanatkan. Elaborasi lebih lanjut dikemukakan oleh Darmawan & Muttaqin (2023) yang mengidentifikasi lima dimensi fundamental dalam pengukuran kinerja karyawan: hasil output, kualitas kerja, ketepatan waktu, tingkat kehadiran, dan sikap kerja. Paradigma ini menekankan pentingnya evaluasi multidimensional dalam penilaian kinerja karyawan. Afandi (2021) memberikan perspektif yang lebih holistik dengan mengemukakan bahwa kinerja merupakan akumulasi hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam organisasi. Pelaksanaannya harus selaras dengan wewenang dan tanggung jawab, serta memenuhi trifekta aspek fundamental: legalitas, etika, dan norma yang berlaku dalam konteks organisasional. Berdasarkan sintesis dari berbagai perspektif teoretis tersebut, kinerja dapat dikonseptualisasikan sebagai manifestasi hasil kerja yang mencakup aspek kualitatif dan kuantitatif, dengan pencapaian yang didasarkan pada parameter spesifik dan terukur.

Disiplin kerja memiliki korelasi substansial dengan kinerja karyawan dan merupakan variabel determinan dalam produktivitas organisasi. Sutrisno (2021:103) mengkonseptualisasikan disiplin sebagai manifestasi perilaku yang selaras dengan regulasi dan prosedur kerja organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Perspektif ini diperkuat oleh Hasibuan (2017) yang mengartikulasikan disiplin kerja sebagai kesadaran dan kesediaan karyawan dalam mematuhi regulasi dan norma organisasional. Farida dan Hartono dalam Wismawati & Muttaqin (2024) mengelaborasi lebih jauh dengan menekankan bahwa esensi disiplin tercermin dalam aktualisasi tanggung jawab terhadap tugas, yang manifestasinya dapat diobservasi melalui tingkat kedisiplinan karyawan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Aspek lingkungan kerja fisik memainkan peran vital dalam determinasi kinerja karyawan dan efektivitas organisasional. Sutrisno (2017) mengidentifikasi spektrum komponen lingkungan kerja fisik yang mencakup infrastruktur, fasilitas kerja, peralatan pendukung, kebersihan, pencahayaan, sirkulasi udara, dan ergonomi. Sedarmayanti (2017) memperluas pemahaman ini dengan menekankan signifikansi lingkungan kerja fisik sebagai lokasi strategis yang menyediakan fasilitas pendukung pencapaian visi dan misi organisasi. Kontribusi signifikan juga dikemukakan oleh Latief et al. (2022) yang menggarisbawahi bahwa lingkungan kerja yang optimal berkontribusi pada terciptanya atmosfer kerja yang kondusif, yang berimplikasi langsung pada peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja karyawan.

Kolaborasi tim merepresentasikan determinan esensial dalam optimalisasi kinerja karyawan dan pencapaian tujuan organisasional. Ansell dan Gash (2018) mengkonseptualisasikan kolaborasi sebagai mekanisme pengambilan keputusan kolektif yang melibatkan berbagai pemangku kepentingan dalam proses deliberatif yang terstruktur. Provan dan Kenis (2018) memberikan elaborasi komprehensif mengenai fungsi kolaborasi sebagai jejaring interaksi interdependen yang didasarkan pada kepercayaan dan struktur organisasional yang solid. Dalam pendidikan dan pengembangan organisasi, Osborne (2016) menekankan urgensi kolaborasi multipihak dalam menciptakan ekosistem pembelajaran yang inklusif dan inovatif. Signifikansi kolaborasi tim tidak hanya terbatas pada aspek koordinasi dan pertukaran informasi, tetapi juga mencakup integrasi nilai-nilai fundamental seperti integritas, respek mutual, dan komitmen kolektif dalam pencapaian objektif organisasi. Implementasi efektif dari kolaborasi tim memerlukan pemahaman mendalam tentang dinamika kelompok, komunikasi efektif, dan manajemen konflik yang konstruktif. Keberhasilan kolaborasi tim juga bergantung pada kemampuan organisasi dalam memfasilitasi interaksi yang produktif dan menciptakan iklim kerja yang mendukung pertukaran pengetahuan dan pengalaman antar anggota tim.

2. Metode Penelitian

2.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017), uji validitas mengukur derajat kecocokan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Untuk menguji validitas suatu item, kita mengkorelasikan skor item dengan total skor item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau di atas 0,3, maka item tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya, jika nilai korelasi di bawah 0,3, maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menetapkan apakah instrumen yang digunakan dapat digunakan lebih dari satu kali dan menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas instrumen mencerminkan tingkat konsistensi. Reliabel artinya dapat dipercaya, sehingga beberapa kali diulang, hasilnya tetap sama dan konsisten. Metode untuk menguji reliabilitas internal yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menganalisis reliabilitas alat ukur dari suatu kali pengukuran.

2.3 Analisis Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik adalah langkah penting yang harus dilakukan agar suatu persamaan dapat dianggap sebagai persamaan regresi yang valid. Pengujian ini diperlukan terutama ketika peneliti menggunakan analisis parametrik, sehingga setiap asumsi yang mendasari analisis tersebut harus diuji. Adapun uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

2.4 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah bagian penting dari analisis data dalam uji asumsi klasik, yang bertujuan memastikan data penelitian memiliki distribusi normal sebelum analisis lebih lanjut dilakukan. Ghozali (2016) menyatakan bahwa uji ini dirancang untuk menilai apakah variabel residual dalam model regresi mengikuti distribusi normal. Dengan demikian, uji normalitas membantu memastikan kesesuaian distribusi data dengan prinsip normalitas sebagai dasar validasi sampel penelitian. Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan metode tertentu sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikan kurang dari 0,05, maka data dinyatakan tidak terdistribusi normal.
- 2) Jika nilai signifikan lebih dari 0,05, maka data dinyatakan terdistribusi normal.

2.5 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2021), uji multikolinearitas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat hubungan linear atau korelasi di antara variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi antar variabel independen. Dasar pengambilan keputusan uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai tolerance $\leq 0,10$ dan nilai variance inflation factor (VIF) ≥ 10 , artinya terjadi multikolinearitas.
- 2) Jika nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai variance inflation factor (VIF) < 10 , artinya tidak terjadi multikolinearitas.

2.6 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018), uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi menunjukkan ketidaksamaan varian residual antara satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Dalam pengamatan ini untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan Uji Arch. Uji Arch merupakan regresi nilai absolut residual terhadap variabel independen (Ghozali, 2018:137). Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai p-value $\geq 0,05$ maka H_0 diterima, yang artinya tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai p-value $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak, yang artinya terdapat masalah heteroskedastisitas.

2.7 Pengujian Hipotesis

1) Uji T (Parsial)

Uji t parsial dan Uji F simultan adalah dua metode statistik yang penting dalam analisis data, terutama dalam konteks penelitian. Uji t parsial adalah pengujian koefisien regresi parsial yang digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Ghozali (2018), uji t bertujuan untuk menguji hipotesis bahwa koefisien regresi dari variabel independen sama dengan nol, sehingga jika hasil uji menunjukkan signifikan, dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut berpengaruh. Pentingnya uji t adalah untuk menentukan kontribusi masing-masing variabel independen dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen.

RESEARCH ARTICLE

2) Uji F (Simultan)

Uji F simultan, yang sering digunakan dalam analisis varians (ANOVA), bertujuan untuk menguji pengaruh dari beberapa variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen. Menurut Ghozali (2018), uji F dilakukan untuk melihat pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan, dan jika nilai signifikan F kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara simultan memengaruhi variabel dependen. Siregar (2015) menambahkan bahwa uji F merupakan bagian dari analisis varians yang digunakan untuk menguji hipotesis mengenai kesamaan rata-rata dari beberapa kelompok. Baik uji t parsial maupun uji F simultan memiliki peran yang krusial dalam analisis statistik, membantu peneliti untuk menarik kesimpulan yang valid mengenai hubungan antar variabel dalam penelitian mereka.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil

Penelitian yang dilakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi penelitian yang terdiri dari 60 pegawai. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket kuesioner.

3.1.1 Uji Validitas

Hasil uji validitas kinerja karyawan, disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan kolaborasi tim dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Nomor Item	r Hitung	r Tabel	Sig. 2 tailed	Sig. 2 Tailed <0,05	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y.1	0.875	0.254	0,000	<0,05	Valid
	Y.2	0.826	0.254	0,001	<0,05	Valid
	Y.3	0.781	0.254	0,002	<0,05	Valid
	Y.4	0.851	0.254	0,003	<0,05	Valid
	Y.5	0.598	0.254	0,004	<0,05	Valid
	Y.6	0.731	0.254	0,005	<0,05	Valid
	Y.7	0.751	0.254	0,006	<0,05	Valid
	Y.8	0.730	0.254	0,007	<0,05	Valid
Disiplin Kerja	X1.1	0.713	0.254	0,008	<0,05	Valid
	X1.2	0.757	0.254	0,009	<0,05	Valid
	X1.3	0.826	0.254	0,010	<0,05	Valid
	X1.4	0.711	0.254	0,011	<0,05	Valid
	X1.5	0.804	0.254	0,012	<0,05	Valid
	X1.6	0.867	0.254	0,013	<0,05	Valid
	X1.7	0.769	0.254	0,014	<0,05	Valid
Lingkungan Kerja Fisik	X2.1	0.769	0.254	0,014	<0,05	Valid
	X2.2	0.736	0.254	0,015	<0,05	Valid
	X2.3	0.747	0.254	0,016	<0,05	Valid
	X2.4	0.763	0.254	0,017	<0,05	Valid
	X2.5	0.744	0.254	0,018	<0,05	Valid
	X2.6	0.732	0.254	0,019	<0,05	Valid
	X2.7	0.774	0.254	0,020	<0,05	Valid

RESEARCH ARTICLE

Kolaborasi Tim	X3.1	0.855	0.254	0,021	<0,05	Valid
	X3.2	0.871	0.254	0,022	<0,05	Valid
	X3.3	0.864	0.254	0,023	<0,05	Valid
	X3.4	0.840	0.254	0,024	<0,05	Valid
	X3.5	0.783	0.254	0,025	<0,05	Valid
	X3.6	0.733	0.254	0,026	<0,05	Valid
	X3.7	0.881	0.254	0,027	<0,05	Valid

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dalam variabel Kinerja Karyawan (Y), Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2), dan Kolaborasi Tim (X3) telah memenuhi syarat validitas.

3.1.2 Uji Reliabilitas

Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas untuk variabel Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kolaborasi Tim:

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	r -tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,901	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,871	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik	0,871	0,60	Reliabel
Kolaborasi Tim	0,925	0,60	Reliabel

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y), Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2), dan Kolaborasi Tim (X3) telah memenuhi syarat reliabilitas dengan nilai Cronbach's Alpha masing-masing lebih besar dari 0,60.

3.1.3 Uji Normalitas

Hasil uji normalitas untuk variabel Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kolaborasi Tim adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

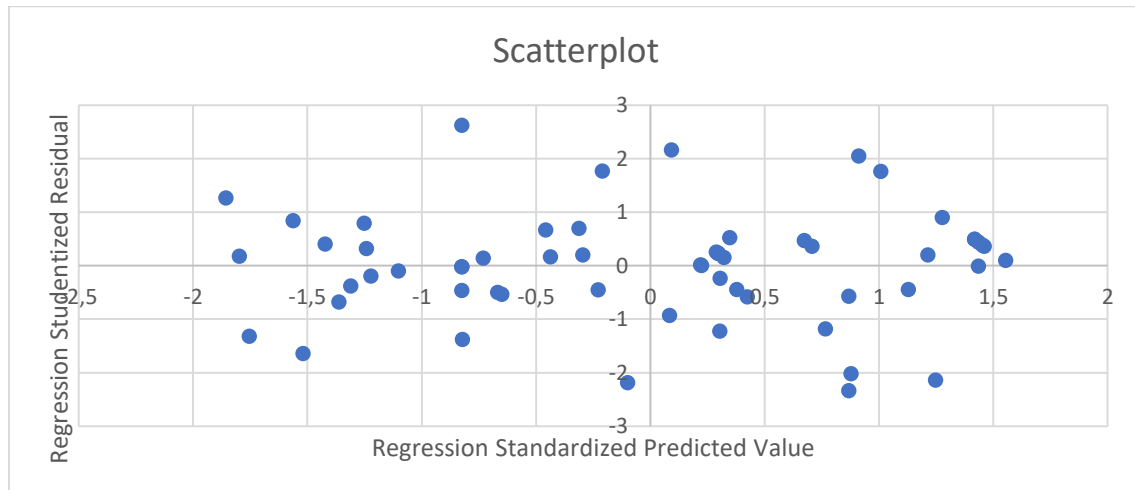
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	2.24144641
Most Extreme Differences	Absolute	0.116
	Positive	0.116
	Negative	-0.107
Test Statistic		0.116
Asymp. Sig. (2-tailed)		.044c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan hasil uji normalitas, dapat diketahui bahwa nilai probabilitas *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,116, yang berarti lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini terdistribusi normal.

RESEARCH ARTICLE

3.1.4 Uji Heteroskedastisitas

Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas untuk variabel Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kolaborasi Tim:



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Gambar tersebut menunjukkan titik-titik yang menyebar dan tidak membentuk pola tertentu, serta berada di sekitar garis angka 0. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

3.1.5 Uji Multikolinearitas

Berikut adalah hasil uji multikolinearitas untuk variabel Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kolaborasi Tim:

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.776	1.374			1.292	0.202		
X1	0.679	0.128	0.510		5.289	0.000	0.198	5.058
X2	-0.056	0.089	-0.048		-0.633	0.529	0.320	3.121
X3	0.535	0.108	0.505		4.958	0.000	0.177	5.656

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai Tolerance Disiplin Kerja (X1) 0,198, Lingkungan Kerja Fisik (X2) 0,320, dan Kolaborasi Tim (X3) 0,177, yang semuanya lebih besar dari 0,1. Sementara itu, nilai VIF Disiplin Kerja (X1) 5,058, Lingkungan Kerja Fisik (X2) 3,121, dan Kolaborasi Tim (X3) 5,656, yang semuanya lebih kecil dari 10. Maka, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

3.1.6 Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda digunakan untuk menilai pengaruh Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2), dan Kolaborasi Tim (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai berikut:

RESEARCH ARTICLE

Tabel 5. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.776	1.374		1.292	0.202		
	X1	0.679	0.128	0.510	5.289	0.000	0.198	5.058
	X2	-0.056	0.089	-0.048	-0.633	0.529	0.320	3.121
	X3	0.535	0.108	0.505	4.958	0.000	0.177	5.656

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, persamaan regresi berganda tersebut adalah $Y = 1,776 + 0,679 (X1) + (-0,056) (X2) + 0,535 (X3) + ei$. Persamaan ini mengindikasikan bahwa jika nilai variabel Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2), dan Kolaborasi Tim (X3) adalah 0, maka jika nilai-nilai ini meningkat (dalam kasus positif), maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 1,776 satuan.

3.1.7 Uji t (Parsial)

Berikut adalah uji t untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen:

Tabel 6. Uji Parsial

		Coefficients ^a					
Model					Standardized Coefficients	t	Sig.
					Beta		
1	(Constant)	1.776	1.374			1.292	0.202
	X3	0.535	0.108	0.505		4.958	0.000
	X1	0.679	0.128	0.510		5.289	0.000
	X2	-0.056	0.089	-0.048		-0.633	0.529

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan data uji t (parsial), diperoleh nilai t hitung Disiplin Kerja (X1) sebesar 5,289, Lingkungan Kerja Fisik (X2) sebesar -0,633, dan Kolaborasi Tim (X3) sebesar 4,958, dengan nilai t tabel yang digunakan sebesar 2,003. Sehingga, Disiplin Kerja (X1) dan Kolaborasi Tim (X3) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sementara itu, Lingkungan Kerja Fisik (X2) secara parsial tidak signifikan memengaruhi Kinerja Karyawan (Y).

3.1.8 Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen sebagai berikut:

Tabel 7. Uji Simultan

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2586.562	3	862.187	162.885	.000 ^b
	Residual	296.421	56	5.293		
	Total	2882.983	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1, X3

RESEARCH ARTICLE

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 162,885, yang lebih besar dari nilai F tabel 2,77 ($162,885 > 2,77$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2), dan Kolaborasi Tim (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3.1.9 Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan variabel dependen.

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.947 ^a	0.897	0.892	2.301	0.897	162.885	3	56	0.000
a. Predictors: (Constant), X2, X1, X3									
b. Dependent Variable: Y									

Dalam tabel di atas, nilai koefisien R Square adalah 0,897, yang berarti sekitar 89,7% dari pengaruh yang dianalisis disebabkan oleh Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2), dan Kolaborasi Tim (X3), sementara sekitar 10,3% sisanya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini.

3.2 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kolaborasi Tim terhadap Kinerja Karyawan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bandung. Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 5,289, yang lebih besar dari t tabel 2,003. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja yang baik dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan, sesuai dengan yang dikemukakan oleh Afandi (2021), yang menyatakan bahwa disiplin kerja sangat berperan dalam mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai t hitung -0,633, yang lebih kecil dari t tabel 2,003. Ini menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja fisik penting, faktor-faktor lain, seperti motivasi dan disiplin, lebih dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan.

Temuan ini juga sejalan dengan penelitian oleh Seidarmayanti (2017) yang menyatakan bahwa meskipun lingkungan fisik memengaruhi kenyamanan, faktor lainnya lebih berperan dalam meningkatkan kinerja. Kolaborasi Tim, di sisi lain, terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 4,958 yang lebih besar dari t tabel 2,003. Penelitian oleh Sudarmanto (2020) juga mendukung temuan ini, mengemukakan bahwa kolaborasi tim meningkatkan komunikasi dan sinergi dalam pekerjaan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Hasil uji F simultan memperlihatkan bahwa ketiga variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kolaborasi Tim secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan nilai F hitung sebesar 162,885 yang lebih besar dari F tabel 2,77, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut bekerja secara simultan untuk meningkatkan kinerja karyawan di BKPSDM Kabupaten Bandung. Hasil ini menggarisbawahi pentingnya kombinasi dari ketiga faktor tersebut dalam mempengaruhi kinerja, sejalan dengan temuan Ghozali (2021) yang menyatakan bahwa faktor-faktor ini saling mendukung dalam meningkatkan hasil kerja. Selanjutnya, hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa 89,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kolaborasi Tim, sedangkan sisanya 10,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini. Penelitian oleh Muttaqin *et al.* (2023) dan Nurdin & Dayona (2024) menunjukkan bahwa

RESEARCH ARTICLE

faktor seperti motivasi dan kepuasan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan, yang mungkin menjadi area penelitian lebih lanjut. Berdasarkan temuan ini, disarankan agar BKPSDM Kabupaten Bandung lebih fokus pada peningkatan disiplin kerja dan penguatan kolaborasi antar tim sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Meskipun lingkungan kerja fisik tidak menunjukkan pengaruh signifikan dalam penelitian ini, perbaikan fasilitas tetap penting sebagai bagian dari upaya mendukung kenyamanan dan produktivitas kerja karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bandung, terdapat pengaruh signifikan antara beberapa faktor terhadap Kinerja Karyawan. Pertama, variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel, menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja, semakin baik kinerja karyawan. Sebaliknya, variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, karena nilai t hitung lebih kecil dari t tabel. Ini berarti bahwa tinggi rendahnya kondisi lingkungan kerja fisik tidak memengaruhi kinerja karyawan secara langsung. Ketiga, variabel Kolaborasi Tim (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), yang menunjukkan bahwa peningkatan kolaborasi antar tim akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Dari hasil penelitian secara simultan, diketahui bahwa ketiga variabel Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2), dan Kolaborasi Tim (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini mengindikasikan bahwa apabila ketiga faktor tersebut meningkat secara bersamaan, maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat.

5. Referensi

- Ansell, C., & Gash, A. (2008). Collaborative governance in theory and practice. *Journal of public administration research and theory*, 18(4), 543-571. <https://doi.org/10.1093/jopart/mum032>.
- Daya, S. (1996). Manajemen sumber daya manusia. *Universitas Gunadarma*.
- Eppel, E., & Rhodes, M. L. (Eds.). (2020). *Complexity theory in public administration*. Routledge.
- Ghazali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 Edisi 8. *Badan Penerbit Undip: Semarang*.
- Handayani, K. (2024). IMPLEMENTASI MANAJEMEN MODERN PADA ORGANISASI. *JEMBA: JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN AKUNTANSI*, 3(2), 119-126.
- Herawati, H., & Ermawati, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 2(02), 16-33.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Bandung). *Remaja Rosdakarya*.

RESEARCH ARTICLE

- Muttaqin, R., & Saputro, A. H. (2023). The Effect Of Job Description And Compensation On Employee Performance At PT Mettana, Bandung City. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1440-1445. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1351>.
- Muttaqin, R., Indrianti, R. P., Siddiq, A. M., Wijaya, F., & Jaya, R. C. (2023). Improving employee performance: The role of self-efficacy and motivation. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 12(1), 01-09.
- Nugraha, B. (2022). *Pengembangan uji statistik: Implementasi metode regresi linier berganda dengan pertimbangan uji asumsi klasik*. Pradina Pustaka.
- Nuridin, A., Muttaqin, R., & Dayona, G. (2024). Pengaruh Self-efficacy, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Fastrata Buana Cabang Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(3), 2116-2127. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2540>.
- Provan, K. G., & Kenis, P. (2008). Modes of network governance: Structure, management, and effectiveness. *Journal of public administration research and theory*, 18(2), 229-252. <https://doi.org/10.1093/jopart/mum015>.
- Rizkia, A. (2024). *Implementasi Sistem Informasi Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia dengan OrangeHRM di SMKS Averus Kota Jakarta Selatan* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Teknologi Terpadu Nurul Fikri).
- Sabiq, A. F. (2002). Statistika dalam penelitian pendidikan. *IAIN Salatiga: academia edu*.
- Sedarmayanti, M. S. D. M. (2010). Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. *Refika Aditama, Jakarta*.
- Sugiyono, S. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta. *Procrastination And Task Avoidance: Theory, Research and Treatment*. New York: Plenum Press, Yudistira P, Chandra.
- Sutrisno, D. N. A. (2020). Analisis Kompetensi Kepribadian dan Sosial Guru dalam Menerapkan Sikap Disiplin (Penelitian Kualitatif pada Pembelajaran PPKn Materi Hidup Tertib Peserta Didik Kelas I SDN Tegalrejo No. 98 Surakarta Tahun Ajaran 2020/2021).