

Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang

Siti Nazwah ^{1*}, R.A. Kadarmanta ²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

*Penulis Korespondensi: snazwaa@gmail.com, dosen01945@unpam.ac.id

Abstract The purpose of this study was to determine the effect of competence and physical work environment on employee performance at the Population and Civil Registration Office of Tangerang City. The method used is quantitative with an associative approach. The sampling technique used saturated sampling, namely 50 respondents. Data analysis used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients and hypothesis tests. The results of this study are that competence has a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 47.9% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or (6.893 > 2.011). The physical work environment has a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 50.1% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or (6.942 > 2.011). Competence and physical work environment simultaneously have a significant effect on employee performance with a regression equation $Y = 9.796 + 0.361X_1 + 0.408X_2$. The coefficient of determination is 62.0%, while the remaining 38% is influenced by other factors. The hypothesis test obtained a calculated F value $> F$ table or $38.391 > 3.200$.

Keywords: Competence, Physical Work Environment, Employee Performance

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu sebanyak 50 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 47,9% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel atau (6,893 > 2,011). Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 50,1% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel atau (6,942 > 2,011). Kompetensi dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 9,796 + 0,361X_1 + 0,408X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 62,0% sedangkan sisanya sebesar 38% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau $38,391 > 3,200$.

Kata kunci: Kompetensi, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Pegawai

LATAR BELAKANG

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) merupakan salah satu instansi pemerintah daerah yang memiliki peran penting dalam pelayanan administrasi kependudukan, seperti penerbitan Kartu Tanda Penduduk (KTP), Kartu Keluarga (KK), Akta Kelahiran, dan dokumen penting lainnya. Keberadaan Disdukcapil sangat berpengaruh terhadap tertib administrasi dan pemenuhan hak sipil Masyarakat.

Disdukcapil Kota Tangerang merupakan salah satu Lembaga yang secara aktif melakukan inovasi dalam rangka peningkatan kualitas layanan publik yang beralamat di Jl. Perintis Kemerdekaan II, RT.007/RW.003, Babakan, Kec. Tangerang, Kota Tangerang, Banten 15118. Inovasi yang diwujudkan untuk meningkatkan kualitas layanan public melalui dengan adanya penerapan system pelayanan digital seperti aplikasi *Tangerang LIVE*, layanan dan pembukaan booth di pusat-pusat perbelanjaan. Upaya ini dilakukan untuk memberikan kemudahan, kecepatan, dan kenyamanan bagi masyarakat dalam mengakses pelayanan kependudukan.

Dalam instansi pemerintahan, kinerja pegawai sangat diperlukan karena menjadi indikator utama dalam keberhasilan penyelenggaraan fungsi pelayanan publik. Pegawai dituntut untuk mampu bekerja secara profesional, produktif, dan akuntabel dalam menjalankan tugas-tugas administrasi maupun pelayanan kepada masyarakat. Tingkat kinerja yang tinggi mencerminkan efektivitas birokrasi dalam mencapai tujuan organisasi, khususnya dalam memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan transparan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dilakukan sesuai dengan peran dan fungsinya dalam organisasi. Menurut Khaeruman (2021:8) Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja atau prestasi kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing. Pengukuran kinerja harus dilakukan secara menyeluruh dengan mempertimbangkan berbagai indikator yang mencakup waktu kerja, pencapaian hasil kerja, serta kepatuhan terhadap regulasi dan kebijakan instansi. Sejalan dengan konsep manajemen, kualitas dan efisiensi sumber daya manusia di Disdukcapil memiliki peran yang sangat strategis dalam menunjang kelancaran proses pelayanan publik. SDM yang kompeten dan produktif akan berkontribusi secara langsung terhadap akurasi pencatatan data kependudukan, kecepatan pelayanan, serta efektivitas operasional lembaga secara menyeluruh.

Berikut adalah data penilaian kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Data Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang
Tahun 2022-2024

No	Aspek Penilaian	Target	Pencapaian		
			2022	2023	2024

Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang

1	Kualitas Kerja	100%	78%	85%	88%
2	Kuantitas Kerja	100%	85%	87%	90%
3	Ketepatan Waktu	100%	80%	84%	83%
4	Pelaksanaan Tugas	100%	85%	83%	85%
5	Tanggung Jawab	100%	82%	90%	88%

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang (2025).

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, dapat dilihat bahwa kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang selama periode 2022 hingga 2024 belum mencapai target maksimal sebesar 100%.

Tabel 1.2
Data Pra Survey kompetensi Tahun 2025

No	Indikator	Pernyataan	Jumlah Pegawai	Jawaban			
				Ya		Tidak	
				Total	%	Total	%
1.	Motivasi Internal	Saya termotivasi untuk menyelesaikan tugas kependudukan dengan cepat karena kepuasan membantu masyarakat.	25	10	40%	15	60%
2.	Sifat	Saya menunjukkan sikap teliti dan rapih ketika memeriksa dokumen kependudukan sebelum diterbitkan.	25	19	76%	6	24%
3.	Konsep diri	Saya mampu menangani keluhan masyarakat terkait administrasi kependudukan dengan cepat	25	8	32%	17	68%
4.	Pengetahuan	Saya memahami prosedur dan peraturan yang berkaitan dengan pendaftaran dan pencatatan sipil.	25	23	92%	2	8%
5.	Kemampuan	Saya mampu mengoperasikan sistem informasi kependudukan untuk memproses dokumen secara efektif	25	20	80%	5	20%

Sumber: Hasil olah data pra survey (2025).

Berdasarkan hasil data pra survey pada tabel 1.2, dapat di simpulkan bahwa motivasi internal pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang belum optimal. Hal ini dibuktikan dari pertanyaan yang telah diajukan kepada responden

yang bekerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang terhadap pernyataan “Saya termotivasi untuk menyelesaikan tugas kependudukan dengan cepat karena kepuasan membantu masyarakat.” Oleh karena itu, diperlukan Upaya untuk mengoptimalkan motivasi internal antar individu guna meningkatkan motivasi yang lebih tinggi dan kinerja pegawai.

Tabel 1.3
Data Observasi Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang Tahun 2025

No	Aspek	Kondisi Lingkungan Kerja
1	Pencahayaan	Pencahayaan di ruang kerja masih kurang, tidak semua ruangan mempunyai penerangan yang cukup baik.
2	Suhu Udara	Ventilasi di ruang kerja sudah baik untuk sirkulasi udara
3	Tata Letak	Terdapat beberapa area kerja yang kurang optimal dan jarak tempat kerja yang berdekatan
4	Tata Warna	Warna di ruang kerja sudah baik, menggunakan cat warna cream dan orange yang membuat ruangan terkesan lebih bersih dan nyaman.
5	Kebisingan	Ruang kerja memiliki kedap suara sehingga tidak terdengar suara bising dari luar
6	Fasilitas	Terdapat fasilitas kantor yang cukup memadai, namun beberapa fasilitas bisa di tingkatkan dengan kualitas yang jauh lebih baik.

Sumber: Hasil observasi oleh peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 1.3 yaitu data mengenai kondisi lingkungan kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang menunjukkan bahwa terdapat beberapa aspek yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kenyamanan dan kinerja karyawan. Salah satu hal yang menjadi catatan adalah pencahayaan di ruang kerja, di mana disebutkan bahwa tidak semua ruangan memiliki penerangan yang baik. Kurangnya pencahayaan dapat memengaruhi konsentrasi dan kesehatan mata pegawai, sehingga perlu adanya evaluasi dan penambahan sumber cahaya, terutama di area yang minim pencahayaan alami. Suhu udara dan ventilasi dinilai sudah cukup baik, menunjukkan bahwa sirkulasi udara dalam ruangan berjalan dengan lancar. Hal ini penting untuk menjaga kualitas udara dalam ruangan agar tetap segar dan tidak pengap. Namun, dari sisi tata letak, masih terdapat beberapa area kerja yang kurang optimal dan posisi antar tempat kerja terlalu berdekatan. Penataan ulang ruang kerja bisa menjadi solusi agar ruang lebih efisien dan tidak menimbulkan rasa sesak atau gangguan antar pegawai saat bekerja. Dari sisi estetika dan kenyamanan, tata warna ruangan dengan cat cream dan orange dinilai sudah mendukung suasana kerja yang bersih dan nyaman. Selain itu, kebisingan

bukan menjadi masalah karena ruang kerja memiliki kedap suara yang baik. Untuk fasilitas kantor, secara umum sudah memadai, namun terdapat peluang peningkatan pada beberapa aspek agar menunjang pekerjaan secara lebih optimal. Peningkatan kualitas fasilitas seperti meja kerja, kursi ergonomis, dan perangkat kerja lainnya dapat berdampak positif terhadap efisiensi dan kenyamanan kerja pegawai

KAJIAN TEORITIS

Kinerja

Menurut Khaeruman (2021:8) Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja atau prestasi kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing. Menurut Mangkunegara dalam Khaeruman (2021:8) pengertian kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance*. Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai/karyawan persatuan periode waktu (lazimnya per jam) dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawabnya.

Kompetensi

Menurut Sutrisno (2020:203) kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Menurut Boulter et.al dalam Sutrisno (2020:203) mengemukakan kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu.

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2020: 48) Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja dan yang dapat memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Afandi dalam Ramadhani dan Dja'far (2024:224) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti, temperatur, kelembapan, pencahayaan, dan kebersihan tempat kerja

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, dimana menurut Sugiyono (2020:124) penelitian asosiatif adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah

asosiatif yaitu yang menanyakan pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan demikian penelitian asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Dengan pendekatan penelitian kuantitatif

Masih menurut Sugiyono (2020:14) menyampaikan bahwa dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif maka dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, tehnik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan

Menurut Noor (2016:38) penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antarvariabel. Variabel-variabel ini diukur sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistic

Dengan demikian metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang merupakan penelitian ini dengan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel kompetensi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X₁)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya memiliki dorongan yang kuat untuk menyelesaikan pekerjaan dengan hasil terbaik.	0.531	0.279	Valid
2	Saya merasa termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja saya di lingkungan kerja.	0.525	0.279	Valid
3	Saya mampu bekerja secara konsisten dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.	0.463	0.279	Valid
4	Saya terkadang tidak percaya diri dalam menghadapi masyarakat yang menuntut pelayanan cepat.	0.465	0.279	Valid
5	Saya bisa menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik.	0.701	0.279	Valid
6	Saya merasa mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan posisi saya.	0.616	0.279	Valid
7	Saya memahami prosedur,	0.772	0.279	Valid

Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang

	peraturan, dan sistem kerja yang berlaku di Disdukcapil.			
8	Saya memiliki pengetahuan teknis yang cukup untuk mendukung pekerjaan saya.	0.780	0.279	Valid
9	Saya mampu mengoperasikan perangkat atau sistem kerja yang digunakan di unit saya.	0.747	0.279	Valid
10	Saya mempunyai kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik.	0.432	0.279	Valid

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan data pada tabel di atas, seluruh butir kuesioner pada variabel Kompetensi (X_1) diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.279), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pencahayaan di tempat kerja saya cukup terang dan mendukung kenyamanan bekerja.	0.312	0.279	Valid
2	Pencahayaan yang ada tidak menyebabkan mata cepat lelah saat bekerja.	0.568	0.279	Valid
3	Suhu udara di ruangan kerja cukup sejuk dan nyaman.	0.577	0.279	Valid
4	Sistem ventilasi atau AC berfungsi baik dan menjaga suhu ruangan tetap stabil.	0.594	0.279	Valid
5	Tata letak ruang kerja memudahkan saya berinteraksi dan berkoordinasi dengan rekan kerja.	0.325	0.279	Valid
6	Ruang kerja saya tertata dengan rapi sehingga mendukung efisiensi kerja.	0.571	0.279	Valid
7	Warna dinding dan interior ruangan memberikan kesan nyaman dan tidak mengganggu konsentrasi.	0.680	0.279	Valid
8	Tata warna di ruangan kerja menciptakan suasana kerja yang kondusif.	0.651	0.279	Valid
9	Saya sering terganggu oleh suara bising dari lingkungan sekitar saat bekerja.	0.563	0.279	Valid
10	Fasilitas kerja seperti meja, kursi, dan peralatan kantor dalam kondisi baik dan layak digunakan.	0.500	0.279	Valid

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan data pada tabel di atas, seluruh butir kuesioner pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.279), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan.	0.604	0.279	Valid
2	Saya merasa hasil kerja saya masih perlu banyak perbaikan.	0.659	0.279	Valid
3	Hasil pekerjaan saya sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan instansi.	0.351	0.279	Valid
4	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan mutu hasil kerja saya.	0.443	0.279	Valid
5	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan tenggat yang diberikan.	0.523	0.279	Valid
6	Saya mampu mengatur waktu kerja dengan baik untuk menyelesaikan tugas secara efisien.	0.537	0.279	Valid
7	Saya memahami prosedur, peraturan, dan sistem kerja yang berlaku di Disdukcapil.	0.716	0.279	Valid
8	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan instruksi dan aturan yang berlaku.	0.590	0.279	Valid
9	Saya bertanggung jawab penuh terhadap setiap pekerjaan yang saya lakukan.	0.612	0.279	Valid
10	Saya bersedia memperbaiki pekerjaan jika ditemukan kesalahan atau kekurangan.	0.495	0.279	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan data pada tabel di atas, seluruh butir kuesioner pada variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.279), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Uji Reliabilitas

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.796	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.713	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.738	10

Sumber: Hasil SPSS Versi 29

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X_1) diperoleh nilai cronbach alpha 0,796, Lingkungan Kerja Fisik (X_2) sebesar 0,713 dan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,738, semuanya dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai cronbatch alpha lebih besar dari 0,600

Uji Normalitas

Tabel 4.5
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		50	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.29079588	
Most Extreme Differences	Absolute	.063	
	Positive	.059	
	Negative	-.063	
Test Statistic		.063	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.895	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.887
		Upper Bound	.903

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : Hasil SPSS Versi 29

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 > 0,05. Nilai signifikan yang dihasilkan membuktikan bahwa data pada variabel

Kompetensi (X_1), Lingkungan Kerja Fisik (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki distribusi normal

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.13
Hasil Pengujian Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi	.628	1.592
	Lingkungan Kerja Fisik	.628	1.592

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil: SPSS Versi 29

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel kompetensi sebesar 0,628 dan lingkungan kerja fisik sebesar 0,628 dimana nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Faktor (VIF) variabel kompetensi sebesar 1,592 dan variabel lingkungan kerja fisik sebesar 1,592 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.14
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.545	1.798		-1.416	.163
	Kompetensi	.043	.051	.145	.836	.407
	Lingkungan Kerja Fisik	.075	.057	.229	1.321	.193

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Hasil SPSS Versi 29

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel kompetensi (X_1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,407 dan disiplin lingkungan kerja fisik (X_2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,193 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini disimpulkan tidak memiliki gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

Uji Auto Korelasi

Tabel 4.16
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.792 ^a	.627	.611	2.369	1.639

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil SPSS Versi 29

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,639 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460

Analisis Regresi Linier

Tabel 4.19
Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Kompetensi (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.796	3.293		2.974	.005
	Kompetensi	.361	.094	.436	3.842	<.001
	Lingkungan Kerja Fisik	.408	.105	.442	3.899	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil SPSS Versi 29

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 9.796 + 0.361X_1 + 0.408X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut

1. Nilai konstanta sebesar 9.796 diartikan bahwa jika variabel kompetensi (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) tidak dipertimbangkan atau bernilai nol, maka kinerja pegawai (Y) hanya akan bernilai sebesar 9.796 poin
2. Nilai koefisien regresi kompetensi (X1) sebesar 0.361 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel kompetensi (X1) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0.361 poin

3. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja fisik (X2) sebesar 0.408 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel lingkungan kerja fisik (X2) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0.408 poin

Analisis Koefisien Korelasi (R)

Tabel 4.23
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Kompetensi (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 ^a	.620	.604	2.339

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil SPSS Versi 29

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,788 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya variabel kompetensi dan lingkungan kerja fisik mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** terhadap kinerja pegawai

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.26
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Kompetensi (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 ^a	.620	.604	2.339

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil SPSS Versi 29

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,620 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 62,0% sedangkan sisanya sebesar $(100-62\%) = 38\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.27
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kompetensi (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.688	3.164		5.275	<,001
	Kompetensi	.585	.085	.705	6.893	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil SPSS Versi 29

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,893 > 2,011). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang

Tabel 4.28
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.059	3.518		3.997	<,001
	Lingkungan Kerja Fisik	.653	.094	.708	6.942	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil SPSS Versi 29

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,942 > 2,011). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₂ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 4.29
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Kompetensi (X₁) dan Lingkungan Kerja Fisik (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	420.080	2	210.040	38.391	<,001 ^b
	Residual	257.140	47	5.471		
	Total	677.220	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: Hasil SPSS Versi 29

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(38,391 > 3,200)$, hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompetensi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang, dapat disimpulkan sebagai berikut:

4. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dengan persamaan regresi $Y = 16.688 + 0.585X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,705 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,479 atau sebesar 47.9% sedangkan sisanya sebesar 52.1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} 6,893 > t_{tabel} 2,011$ dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kota Tangerang
5. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dengan persamaan $Y = 14.059 + 0.653X_2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,708 artinya kedua variabel mempunyai Tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,501 atau sebesar 50.1% sedangkan sisanya sebesar 49.9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} 6,942 > t_{tabel} 2,011$ dengan nilai signifikan 0,001

- < 0,05. Artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kota Tangerang
6. Kompetensi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dengan persamaan regresi $Y = 9,796 + 0,361X_1 + 0,408X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara kompetensi dengan lingkungan kerja fisik diperoleh sebesar 0,788 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 62,0% sedangkan sisanya sebesar 38% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} 38,391 > F_{tabel} 3,200$ dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara simultan kompetensi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kota Tangerang

DAFTAR REFERENSI

- Algifari. (2019). *Aanalisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badriyah, M. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Dr. R.A. Kadamanta, S. M. (2025). *Kultur Organisasi Berbasis Kompetensi*. Yogyakarta: Karya Buku dan Jurnal Indonesia.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasian*. Bandung: ALFABETA.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, H. (2019). *MANAJEMEN Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, D. H. (2019). *MANAJEMEN : DASAR, PENGERTIAN DAN MASALAH*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hikmawati, F. (2017). *METODOLOGI PENELITIAN*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Ilham, N. (2022). *DASAR-DASAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Khaeruman. (2021). *Meningkatkan Kinerja MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Konsep & Studi Kasus*. Kota Serang-Banten: CV. AA. RIZKY.
- Krisyanto, E. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Kota Serang-Banten: CV. AA. RIZKY.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PERUSAHAAN*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Marwansyah. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Bandung: Alfabeta.
- Noor, J. (2016). *Metodologi Penelitian (Skripsi , Thesis , Disertai dan Karya Ilmiah*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- Nurdin, M. A., D. E., & Ramli, S. (2023). *MANAJEMEN KINERJA KARYAWAN*. Kota Makassar: Mitra Ilmu.

- Priansa, D. J. (2018). *PERENCANAAN & PENGEMBANGAN SDM*. Bandung: ALFABETA.
- Riduwan. (2020). *Pengantar Statistika Sosial*. Bandung: ALFABETA.
- Riinawati. (2021). *Pengantar Teori Manajemen Komunikasi dan Organisasi*. Yogyakarta: PT PUSTAKA BARU.
- Safuan, & Ismartaya. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Dilengkapi Contoh Implementasi dari Perusahaan Dalam & Luar Negeri*. Bandung: ALFABETA.
- Santoso, S. (2019). *Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen. Karyawan Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2016). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudaryana, B. (2018). *Metode Penelitian Teori dan Praktek Kuantitatif & Kualitatif*. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati(efi), N. A. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA : Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: PENERBIT ANDI.
- Sudjana. (2019). *Metode Statistik*. Bandung: Tarsido.
- Sugiarti, E., Mukrodi, & Mawardi, S. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Bekasi: PT Dewangga Energi Internasional.
- Sugiyono. (2020). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF , KUALITATIF DAN KOMBINASI (MIXED METHODS)*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2022). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumardjo, M., & Prinsa, D. J. (2018). *MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA : Konsep-konsep Kunci*. Bandung: ALFABETA.
- Supangat, A. (2020). *Statistik Dalam Kajian Deskriptif , Inferensi dan Nonparametrik*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Bandung: YRAMA WIDYA.
- Sutrisno , E. (2020). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Jakarta: KENCANA.

Jurnal

- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, M. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampius: Jurnal Pendidikan dan Agama Islam*, 21(2), 128-138.
- Amellya, A., Fitriasuri, F., & Elpanso, E. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuasin. *Mbia*, 21(1), 98-110.
- Amrullah, Y. A., & Satris, R. (2022). Peran kompetensi dan kualifikasi sdm terhadap peningkatan kinerja. *JEMBA (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi)*, 1(4), 755-7636.
- Aprilia, S., & Septiowati, R. (2024). Pengaruh kompetensi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada yayasan bina insan madani sawangan kota depok. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 2286-2297.
- Arianto, N., & Septiani, R. (2021). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pt ajs. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 1(2), 302-315.
- Christine, C., Hendry, H., & Ernanda, Y. (2021). Pengaruh kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada pt abdy. *Warta Dharmawangsa*, 15(1), 14-28.
- Fitri, N. N., & Ferdian, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 6(2), 444-455.

- Habibi, R., Purwani, R., & Setyaningrum. (2022). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Toyota Logistra Pingloka Indonesia Cikarang Timur. *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 1-13.
- Haqqi, M. H., & Nariah. (2024). Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan. *Journal of Research and Publication Innovation (JORAPI)*, 2(1), 1274-1284.
- Juned, A., Jonathan, R., & Lau, E. A. (2016). Pengaruh Disiplin, Kompetensi dan Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dinas tenaga kerja kota Samarinda. *Ekonomia*, 5(2), 117-140.
- Kolim, C. D., Nazmi, H., Tania, E. J., & Chandra, C. (2020). Pengaruh pengawasan, kompetensi kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Alfa scorpii cabang. *JURNAL MANAJEMEN*, 3.
- Marliana, M., Suyuthi, N. F., & Rukaiyah, S. (2024). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara. *Journal of Management and Social Sciences (JIMAS)*, 3(1), 307-326.
- Noor, M. T., Susanto, H., Prasetyo, D., Rudini, A., & Irhamni, I. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Kotawaringin Timur. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 12(2), 559-570.
- Noorainy, F. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran. *Journal of Management Review*, 1(2), 75-86.
- Novitasari, Z. B., Wilujeng, S., & Suharso, A. A. (2022). Pengaruh kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai badan pertanahan nasional. *JURNAL Riset MAHASISWA MANAJEMEN (JRMM)*, 10(2), 48-52.
- Nurafiah, N., Suwanti, S., & Arsyad, M. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Barat. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 6(1), 87-94.
- Pangestuti, N. A. (2020). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik serta stres kerja terhadap kinerja karyawan pabrik suka rasa bakery. *JURNAL MANAJEMEN*, 10(2), 79-85.
- Pramularso, E. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. *Widya Cipta : Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 2(1), 40-46.
- Rahmawati, A., Haris, R. A., & Hidayat, I. (2024). Kinerja Aparatur Desa Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Sistem Informasi Desa (SID) (Studi Di Desa Lobuk Kecamatan Bluto Kabupaten Sumenep). *Prosiding Seminar Nasional*, 1(1), 558-567.
- Ramadhani, T. Z., & Dja'far, A. B. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pada PT Bisma Narendra Di Cibitung Kabupaten Bekasi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(9), 221-233.
- Rastana, I. M., Mahayasa, I. G., & Premayani, N. W. (2021). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), 834-843.
- Sarip, S., & Mustangin. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 95-111.
- Simangunsong, E., Sianturi, L., Sitanggang, D., Haloho, E., & Purba, B. (2023). Pengaruh motivasi kerja, kerjasama tim dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kopdit cu pardomuan dolok. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS (JMB)*, 23(2), 324-334.
- Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2013). " Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 5(2), 120-129.

Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang

- Syarif, F. M., Andri, G., & Zulbahri, L. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Solok. *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 9(2), 35-45.
- Thamrin, T., & Mulyanti. (2023). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Pos Indonesia Tangerang. *Swara Manajemen(Keuangan,Pemasaran, dan Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 144-157.
- Veritia, Hayati, F. A., Sularmi, L., & Romadhon, R. S. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cakrabuana Consultants Jakarta Selat. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(2), 642-649.
- Zaffira, & Yuananti, S. (2024). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja kota Tangerang Selatan. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 2(3), 2184-2159.