

## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. RODANIAGA KOKOH NUSANTARA KABUPATEN TANGERANG

Eka Suryani<sup>1</sup>, Rizka Wahyuni Amelia<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang, Indonesia,  
15415

E-mail: [ekasryni22@gmail.com](mailto:ekasryni22@gmail.com)<sup>1</sup> [dosen02465@unpam.ac.id](mailto:dosen02465@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

### Abstract

*The purpose of this research is to determine the influence of work discipline and the physical work environment on employee performance at PT Rodaniaga Kokoh Nusantara, Tangerang Regency. The method used is descriptive quantitative with associative properties. The sampling technique used saturated samples and a sample of 60 respondents was obtained. The data analysis method in this research uses the SPSS IBM application version 29. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The results of this research are that work discipline has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 65.4% and the hypothesis test obtained  $t_{count} > t_{table}$  or  $(10.314 > 2.002)$ . The physical work environment has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 65.4% and the hypothesis test obtained  $t_{count} > t_{table}$  or  $(2.068 > 2.002)$ . Work discipline and the physical work environment simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 7.934 + 0.728X_1 + 0.065X_2$ . The coefficient of determination value is 65.4% while the remaining 34.6% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated  $F$  value  $> F_{table}$  or  $(53.758 > 3.16)$ .*

*Keywords: Work Discipline, Physical Work Environment, Employee Performance*

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Rodaniaga Kokoh Nusantara Kabupaten Tangerang. Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan sifat asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 60 responden. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS IBM versi 29. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 65,4% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(10,314 > 2,002)$ . Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 65,4% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(2,068 > 2,002)$ . Disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 7,934 + 0,728X_1 + 0,065X_2$ . Nilai koefisien determinasi sebesar 65,4% sedangkan sisanya sebesar 34,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(53,758 > 3,16)$ .

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan

## 1. PENDAHULUAN

PT. Rodaniaga Kokoh Nusantara berdiri sejak tahun 2000 merupakan perusahaan yang menghasilkan karbon aktif dengan bahan dasar kelapa dan kayu. PT. Rodaniaga Kokoh Nusantara terletak di Jl. Raya Sentul Jaya KM. 27, Kp. Iwul, Desa Tobat, Kec. Balaraja, Kabupaten Tangerang, Banten 15610. Karbon aktif yang diproduksi oleh PT. Rodaniaga Kokoh Nusantara dapat digunakan untuk industri pengolahan air, pengolahan air limbah, minyak goreng, dll. Produksi karbon aktif ini dipakai sebagian perusahaan besar yang ada di Indonesia bahkan PT. Rodaniaga Kokoh Nusantara juga sudah memperluas penjualannya melalui ekspor seperti ke Belgia, Banglades, Korea Selatan, dll.

Dunia bisnis yang semakin maju, mengharuskan perusahaan berlomba-lomba bertahan dan bersaing di pasar global dengan terus melakukan terobosan terbaru dan meningkatkan kualitasnya, baik perusahaan besar maupun kecil dengan memanfaatkan sumber daya manusianya dengan tepat. Efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan sangat dibutuhkan untuk keberhasilan perusahaan. Kinerja yang optimal meningkatkan produktivitas dan membantu menggapai tujuan strategis perusahaan. Banyak perusahaan mulai menyadari pentingnya hal-hal yang bisa memengaruhi performa pekerja, seperti disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik.

Berikut ini tabel tentang target kinerja dan realisasi kinerja di PT Rodaniaga Kokoh Nusantara Kabupaten Tangerang dari tahun 2021 sampai 2023 sebagai berikut:

Tabel I. Data Kinerja Karyawan PT Rodaniaga Kokoh Nusantara Kabupaten Tangerang Periode 2021-2023

No	Kinerja	Target	Pencapaian			%
			2021	2022	2023	
1	Kualitas Kerja	100%	84%	80%	79%	81
2	Kuantitas Kerja	100%	88%	80%	75%	81
3	Pelaksanaan Tugas	100%	80%	78%	80%	79,3
4	Tanggung Jawab	100%	83%	85%	81%	83
<b>Rata-Rata</b>			<b>83,75%</b>	<b>80,75%</b>	<b>78,75%</b>	
			<b>Baik</b>	<b>Baik</b>	<b>Cukup Baik</b>	

Sumber : Data Kinerja Karyawan PT. Rodaniaga Kokoh Nusantara

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan periode 2021-2023 masih belum sepenuhnya tercapai, diketahui dari pencapaian nilai aspek-aspek kinerja mengalami penurunan hal ini terjadi disinyalir salah satunya karena data menunjukkan bahwa ada beberapa aspek yang belum mampu sepenuhnya dicapai oleh karyawan PT. Rodaniaga Kokoh Nusantara. Pada tahun 2021 mendapat nilai rata-rata kinerja 83,75% dengan kriteria Baik. Lalu pada tahun 2022, mengalami penurunan sebanyak 3% dengan nilai rata-rata 80,75% dengan kriteria Baik. Kemudian, penurunan nilai kinerja paling rendah terjadi pada tahun 2023 dengan nilai 78,75% dengan kriteria Cukup Baik.

Dalam pencapaian kinerja memang tidak mudah karena ada langkah dan hambatan untuk mencapainya. Dalam penelitian ini terdapat dua masalah yang berhubungan dengan kinerja PT. Rodaniaga Kokoh Nusantara Kabupaten Tangerang, yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik. Faktor pertama adalah disiplin kerja. Setiap pekerjaan karyawan yang disiplin akan melakukan kegiatannya sesuai dengan aturan, standar, serta tugas dan tanggung jawabnya.

Tabel II. Data Disiplin Kerja Karyawan PT Rodaniaga Kokoh Nusantara Kabupaten Tangerang Tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Absen				Total	Persentase
			Izin	Sakit	Alfa	Telat		
2021	60	302	17	18	10	8	53	88,3%
2022	60	301	15	15	6	14	50	83,3%
2023	60	293	12	20	8	10	50	83,3%

Sumber : PT. Rodaniaga Kokoh Nusantara Kabupaten Tangerang

## 2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Penelitian yang dilakukan oleh Sri Hardianti dan Rizka Wahyuni Amelia (2023), JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation, Vol. 1, No. 4, Halaman 1109-1116, ISSN: 2985-4768 Universitas Pamulang. Dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PJ-Tek Mandiri Kota Tangerang Selatan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, Disiplin kerja berengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 68%.

Pengujian hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel atau  $(11,381 > 1,996)$ .

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Rifki A dan Nindie Ellesia (2024) Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen, Vol. 2, No. 9, e-ISSN:3025-7859, p-ISSN:3052-7972, Hal. 131-139. Universitas Pamulang. Dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Lima Warna. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan uji hipotesis diperoleh  $F$  hitung  $> F$  tabel  $(102,245 > 3,15)$ .

Penelitian yang dilakukan oleh David Andriansyah dan Rahmi Andini S. " Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Menara Baja PT. Bukaka Teknik Utama Di Kabupaten Bogor." : Journal of Research and Publication Innovation, Vol 2, No. 4, Oktober 2024, ISSN: 2985-4768, Universitas Pamulang. Hasil penelitian dengan uji perhitungan regresi berganda  $Y = 4,922 + 0,251 X_1 + 0,630 X_2 + e$ . Berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. Bukaka Teknik Utama Divisi Menara Baja di Kabupaten Bogor secara simultan. Hal ini didukung oleh hasil uji hipotesis  $F$  yang menunjukkan nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel yakni  $113,582 > 3,090$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,840 yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik sebesar 70,5% sedangkan sisanya sebesar 29,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### Kerangka Berfikir

Menurut Uma Sekaran dalam Sugiyono (2019:72), mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah bagaimana hubungan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Terdapat 3 (tiga) variabel yang diuji

dalam penelitian ini yaitu: Disiplin Kerja (variabel independen), Lingkungan Kerja Fisik (variabel independen), terhadap Kinerja Karyawan (variabel dependen).

### Pengembangan Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul, maka penulis membuat rumusan hipotesis sebagai berikut:

$H_01 \neq$  Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rodaniaga Kokoh Nusantara Kabupaten Tangerang.

$H_{a1} =$  Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rodaniaga Kokoh Nusantara Kabupaten Tangerang.

$H_02 \neq$  Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Rodaniaga Kokoh Nusantara Kabupaten Tangerang.

$H_{a2} =$  Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Rodaniaga Kokoh Nusantara Kabupaten Tangerang.

$H_03 \neq$  Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Rodaniaga Kokoh Nusantara Kabupaten Tangerang.

$H_{a3} =$  Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Rodaniaga Kokoh Nusantara Kabupaten Tangerang.

## 3. METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020: 16) metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode asosiatif kausal, di mana menurut Sugiyono (2016:36) "Penelitian asosiatif kausal merupakan

penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih”.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Rodaniaga Kokoh Nusantara di alamat Jl. Raya Sentul Jaya Km. 27, Kp. Iwul, Ds. Tobat, Kec. Balaraja, Kab. Tangerang, Banten 15610.

Waktu Penelitian ini dilaksanakan selama 1 (satu) tahun yang dimulai dari bulan November 2023 sampai November 2024. Penelitian ini dilakukan secara bertahap diawali dengan survei, penyusunan proposal penelitian, seminar proposal skripsi, penyempurnaan materi proposal, pengajuan surat izin penelitian, pengumpulan data, pengolahan data yang telah didapat oleh peneliti dan penyusunan laporan skripsi.

#### Populasi dan Sampel

Populasi adalah besaran wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian populasinya adalah seluruh karyawan PT Rodaniaga Kokoh Nusantara Kabupaten Tangerang yang berjumlah 60 karyawan.

Dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2019:61) “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Untuk jumlah dalam penelitian ini sebanyak 60 orang karyawan yang bekerja di perusahaan.

#### Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan upaya untuk memperoleh informasi yang akan digunakan dalam pengukuran variabel. Menurut Sugiyono (2017) menyampaikan “teknik pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber dan berbagai cara observasi, wawancara dan menyebar kuesioner.

#### Teknik Analisa Data

Menurut Sugiyono (2017 : 147) berpendapat “Dalam penelitian kuantitatif analisis data merupakan kegiatan pengumpulan data dari sumber-sumber yang diperoleh”. kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenisnya, mentabulasi berdasarkan variabel, menyajikan data berdasarkan variabel yang diteliti, melakukan perhitungan

untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan PT Rodaniaga Kokoh Nusantara sebanyak 60 responden, masing-masing karakteristik responden adalah sebagai berikut:

- Responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 56 orang atau 93,3%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 4 orang atau 6,7%.
- Responden yang berusia kurang dari 20-25 tahun sebanyak 23 orang atau 38,3%, yang berusia antara 26-35 tahun sebanyak 4 orang atau 6,7%, yang berusia antara 36-45 tahun sebanyak 28 orang atau 46,7% dan yang berusia >50 tahun sebanyak 5 orang atau 8,3%.
- Responden yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 45 orang atau 75%, Diploma sebanyak 2 orang atau 3,3% dan yang berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 13 orang atau 21,7%.
- Responden yang bekerja kurang dari 5 tahun sebanyak 25 orang atau 33,3%, yang bekerja antara 6-10 tahun sebanyak 30 orang atau 56,7%, yang bekerja antara 11-15 tahun sebanyak 2 orang atau 3,3% dan yang telah bekerja antara 16-20 tahun sebanyak 3 orang atau 6,7%.

### Uji Instrumen Data

#### Uji Validitas

Tabel III. Uji Validitas (X1)

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel (n=60-2=58)	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0.765	0.2542	Valid
	X1.2	0.782	0.2542	Valid
	X1.3	0.750	0.2542	Valid
	X1.4	0.684	0.2542	Valid
	X1.5	0.535	0.2542	Valid
	X1.6	0.665	0.2542	Valid
	X1.7	0.749	0.2542	Valid
	X1.8	0.638	0.2542	Valid
	X1.9	0.540	0.2542	Valid
	X1.10	0.734	0.2542	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 29 (2024)

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel disiplin kerja (X1) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.2542), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel IV. Uji Validitas (X2)

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel (n=60-2=58)	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	X2.1	0.464	0.2542	Valid
	X2.2	0.493	0.2542	Valid
	X2.3	0.821	0.2542	Valid
	X2.4	0.396	0.2542	Valid
	X2.5	0.707	0.2542	Valid
	X2.6	0.799	0.2542	Valid
	X2.7	0.530	0.2542	Valid
	X2.8	0.356	0.2542	Valid
	X2.9	0.705	0.2542	Valid
	X2.10	0.400	0.2542	Valid
	X2.11	0.805	0.2542	Valid
	X2.12	0.813	0.2542	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 29 (2024)

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel lingkungan kerja fisik (X2) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.2542), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel V. Hasil Uji Validitas (Y)

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel (n=60-2=58)	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.819	0.2542	Valid
	Y2	0.675	0.2542	Valid
	Y3	0.762	0.2542	Valid
	Y4	0.598	0.2542	Valid
	Y5	0.600	0.2542	Valid
	Y6	0.674	0.2542	Valid
	Y7	0.732	0.2542	Valid
	Y8	0.797	0.2542	Valid
	Y9	0.661	0.2542	Valid
	Y10	0.670	0.2542	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 29 (2024)

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.2542), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

### Uji Reliabilitas

Tabel VI. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,875	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,845	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,882	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 29 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1), lingkungan kerja fisik (X2) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,60.

### Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Tabel VII. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3,21158431
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.054
	Negative	-.105
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.096 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 29 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi 0,096 > 0,050). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

### Uji Multikolinearitas

Tabel VIII. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	7.934	3.733			
	X1	.728	.074	.786	.948	1.055
	X2	.065	.063	.082	.948	1.055

a. Dependent Variable: Y  
 Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 29 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel disiplin kerja sebesar 0,948 dan lingkungan kerja fisik sebesar 0,948 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel disiplin kerja sebesar 1,055 dan variabel lingkungan kerja fisik sebesar 1,055 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

### Uji Autokorelasi

Tabel IX. Hasil Uji Autokorelasi

Model	Model Summary <sup>b</sup>				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.808 <sup>a</sup>	.654	.641	3.267	1.281

a. Predictors: (Constant), X2, X1  
 b. Dependent Variable: Y  
 Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 29 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tanpa kesimpulan, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,281 yang berada diantara interval 1.1 – 1.54.

### Uji Heteroskedastisitas

Tabel X. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.001	2.394		
	X1	.020	.048	.056	.413
	X2	.014	.041	.046	.337

a. Dependent Variable: ABS\_RES  
 Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 29 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variable disiplin kerja (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,681 dan lingkungan kerja fisik (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,738 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

### Analisis Kuantitatif

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi Linier Berganda Disiplin Kerja (X1) Dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y), sebagai berikut :  $Y = 7,934 + 0,728X1 + 0,065X2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 7,934 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 7,934 point.
- Nilai disiplin kerja (X1) 0,728 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja fisik (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variable disiplin kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,728 point.
- Nilai lingkungan kerja fisik (X2) 0,065 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja fisik (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,065 point.

### Uji Hipotesis

#### Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel XI. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.276	2.951		
	X1	.746	.072	.804	10.314

a. Dependent Variable: Y  
 Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 29 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (10,314 > 2,002) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,05 atau (0,001 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Rodaniaga Kokoh Nusantara Kabupaten Tangerang.

Tabel XII. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.669	4.756		
	X2	.207	.100	.262	2.068

a. Dependent Variable: Y  
 Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 29 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (2,068 > 2,002). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,05 atau (0,043 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Rodaniaga Kokoh Nusantara Kabupaten Tangerang.

#### Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel XIII. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan

### Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1147.858	2	573.929	53.758	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	608.542	57	10.676		
	Total	1756.400	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 29 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (53,758 > 3,16), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,05 atau (0,001 < 0,05). Dengan demikian maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>3</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Rodaniaga Kokoh Nusantara Kabupaten Tangerang.

### Pembahasan Hasil Penelitian

#### Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 7,934 + 0,728X_1$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,808 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,654 atau sebesar 65,4% sedangkan sisanya sebesar 34,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (10,314 > 2,002). Dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Rodaniaga Kokoh Nusantara Kabupaten Tangerang.

#### Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 7,934 + 0,0651X_2$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,808 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,654 atau sebesar 65,4% sedangkan sisanya sebesar 34,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (2,068 > 2,002). Dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>2</sub> diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Rodaniaga Kokoh Nusantara Kabupaten Tangerang.

### Pengaruh Disiplin (X1) Dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 7,934 + 0,728X_1 + 0,065X_2$ . Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,808 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 65,4% sedangkan sisanya sebesar 34,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (53,758 > 3,16). Dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>3</sub> diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Rodaniaga Kokoh Nusantara Kabupaten Tangerang.

### 5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 7,934 + 0,728X_1$ , nilai korelasi sebesar 0,808 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 65,4% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (10,314 > 2,002). Dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Rodaniaga Kokoh Nusantara Kabupaten Tangerang.
2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 7,934 + 0,065X_2$  nilai korelasi sebesar 0,808 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 65,4% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (2,068 > 2,002). Dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>2</sub> diterima artinya terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT

Rodaniaga Kokoh Nusantara Kabupaten Tangerang.

3. Disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 7,934 + 0,728X_1 + 0,065X_2$ . Nilai korelasi sebesar 0,808 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 65,4% sedangkan sisanya sebesar 34,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (53,758 > 3,16). Dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>3</sub> diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Rodaniaga Kokoh Nusantara Kabupaten Tangerang.

#### Daftar Pustaka

- [1] A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya.
- [2] Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator). Zanafa Publishing.
- [3] Afrilia Iskiarani, E. (2021). Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Daya Surya Sejahtera Ponogoro (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Ponorogo).
- [4] Anang Firmansyah, Dan Mahardika. (2018). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Deepublish.
- [5] George R. Terry.(2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Cv Haji Masagung.
- [6] Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [7] Hasibuan, Malayu. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- [8] Hasibuan. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- [9] Hasibuan, Melayu S. P. (2021). Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara.
- [10] Herman Sofyandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [11] Irmayani. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sleman : Deepublish Publisher.
- [12] Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik). Depok: Pt. Rajagrafindo Persada.
- [13] Kasmir. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Depok: Rajawali Pers.
- [14] Mangkunegara, A.A. A. P. 2019, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Sebelas. Pt. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- [15] Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah), 1(1), 9–25.
- [16] Nitisemito, A. S. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- [17] Sedarmayanti, (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika. Aditama.
- [18] Singodimedjo Dalam Edy Sutrisno, (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Jakarta: Kencana.
- [19] Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- [20] Sugiyono, (2021). Penelitian Tindakan Kelas. Pidie: Yayasan Penertbit Muhammad Zaini.
- [21] Sujarweni, W. (2015). Metodologi Penelitian - Bisnis & Ekonomi (1st Ed.). Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- [22] Surajiyo. Nasruddin., Dan Herman Paleni. (2020). Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori Dan Aplikasi (Menggunakan Ibm Spss 22 For Windows. Sleman : Deepublish (Group Penerbitan Cv Budi Utama).
- [23] 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.
- [24] Amelia, R. W., & Fratiwi, F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Burger King Jakarta Utara. Journal Of Research And Publication Innovation, 1(2), 317-326.
- [25] Andriansyah, D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Menara Baja Pt. Bukaka Teknik Utama Di Kabupaten Bogor. Journal Of Research And Publication Innovation, 2(4), 2714-2725.
- [26] Bukhari, & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pdam Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang. Jurnal Ilmu Magister Manajemen, 89-103.
- [27] 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.



- [28] Hapsari, W. D., Munir, M., & Kurniawati, E. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Tulungagung. *Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial*, 1(8), 140-150.
- [29] Hendrich, M., Trianto, A., Suroso, I., & Afini, V. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Logistik Cv. Sinar Laut
- [30] Palembang. *Jurnal Ekobis Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 58-77.
- [31] 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.
- [32] Lestari, D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Smk Pgrj Maja Kabupaten Lebak-Banten. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 2(4), 981-993.
- [33] Mufida, I. I., Kurniati, R. R., & Krisdianto, D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Karoseri Meizam Body Repair). *Jiagabi (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)*, 10(2), 158-164.
- [34] Pancasasti, R. P. (2022). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rs Xxx Serang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(02), 160-167.
- [35] Rahmasita, A. N., & Perizade, B. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Pajak Kantor Samsat Palembang. *Cam Journal: Change Agent For Management Journal*, 6(2), 146-157.
- [36] Ramadhan, R. N., & Khoir, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 2(1), 1080-1088.
- [37] Savitri, S. I. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Pagedangan Kabupaten Tangerang. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 2(1), 250-259.