

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TRI SARANA NUSANTARA DEPOK PANCORAN MAS

Dian Nurmala Sari¹, Maghfiroh Yanuarti²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ diannurmalarochman@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen01089@unpam.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to determine the partial and simultaneous effect of work discipline and physical work environment on employee performance at PT Tri Sarana Nusantara. The population and sample of this study amounted to 80 respondents with a saturated sampling technique. Methods of data analysis using validity test, reliability test, classic assumption test, simple linear regression test, multiple linear regression test, correlation coefficient test, coefficient of determination test and hypothesis testing. The results showed that (1) There is a Partial Effect of Work Discipline On Employee Performance at PT Tri Sarana Nusantara, a simple linear regression equation $Y = 12.153 + 0,726 (X1)$, the coefficient correlation result is 0.645, the influence contribution is 41,6%, as well as the test the hypothesis shows that the t_{count} is $3.173 > t_{table} 1.990$ and or the sig value is $0.002 < 0.05$. (2) There is a partial effect of the physical work environment on employee performance at PT Tri Sarana Nusantara, a simple linear regression equation $Y = 19.930 + 0,570 (X2)$, a coefficient correlation result of 0,728, a contribution of 53% and the hypothesis test shows a t_{count} value of $5.586 > t_{table} 1.990$ and or a sig value of $0.000 < 0.05$. (3) There is a Simultaneous Effect of Workload and Physical Work Environment on Employee Performance at CV Elza Mandiri Bogor Regency, a multiple linear regression equation $Y = 11,168 + 0,342(x1) + 0,418(x2)$, a correlation result of 0,764, a contribution of 58,4%, and simultaneous hypothesis testing shows an F_{count} of $54.096 > F_{table}$ of 3.111 and or a sig value of $0.000 < 0.05$

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

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh parsial maupun simultan Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT Tri Sarana Nusantara. Metode penelitian ini berjenis asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dan sampel penelitian ini berjumlah 80 responden dengan teknik sampling jenuh. Metode analisa data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear sederhana, uji regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Terdapat Pengaruh Parsial Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tri Sarana Nusantara, persamaan regresi linear sederhana $Y = 12.153 + 0,726 (x1)$, hasil koefisien korelasi sebesar 0,645, kontribusi pengaruh sebesar 41,6%, serta uji hipotesis menunjukkan nilai thitung $3.173 > t_{tabel} 1.990$ dan atau nilai sig $0,002 < 0,05$. (2) Terdapat Pengaruh Parsial Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tri Sarana Nusantara, persamaan regresi linear sederhana $Y = 19.930 + 0,570(x2)$, hasil koefisien korelasi sebesar 0,728, kontribusi pengaruh sebesar 53% serta uji hipotesis menunjukkan nilai thitung $5.586 > t_{tabel} 1.990$ dan atau nilai sig $0,000 < 0,05$. (3) Terdapat Pengaruh Simultan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik

Terhadap Kinerja PT Tri Sarana Nusantara, persamaan regresi linear berganda $Y = 11,168 + 0,342(x_1) + 0,418(x_2)$, hasil koefisien korelasi sebesar 0,764, kontribusi sebesar 58,4%, dan serta uji hipotesis simultan menunjukkan nilai $F_{hitung} 54.096 > F_{tabel} 3.111$ dan atau nilai $sig 0,000 < 0,05$

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kinerja

1. PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan zaman, sumber daya manusia menjadi salah satu aspek yang penting bagi suatu perusahaan. Aspek sumber daya manusia mempunyai peran yang besar bagi keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan bisnisnya. Maka dari itu perusahaan haruslah mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan potensial agar dapat bersaing pada masa sekarang ini. Sumber daya manusia yakni bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu pembangunan dan teknologi., oleh karena itu dalam era sekarang ini di mana teknologi dan perdaban sudah sangat maju menuntut sumber daya yang berkompeten memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi. Kedisiplinan merupakan fungsi yang sangat penting dan merupakan terwujudnya tujuan sebab tanpa disiplin dengan baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

Pengembangan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan upaya untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas para pekerja. Tujuan perusahaan dapat diraih apabila didukung dengan kinerja yang baik dari karyawan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dan lebih produktif sesuai dengan tujuan perusahaan, maka karyawan harus mendapatkan pengarahan yang terstruktur dan efektif dari perusahaan.

PT Tri Sarana Nusantara perusahaan yang memiliki bisnis utama dibidang usaha jasa penyedia tenaga kerja, memiliki komitmen yang tinggi untuk memberikan solusi, sekaligus pelayanan yang berkualitas dalam mendukung setiap langkah kegiatan usaha untuk mencapai tujuan bersama. Untuk mencapai tujuan bersama PT Tri Sarana Nusantara yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja menurut Hasibuan (2015 : 112) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Setiap lembaga ataupun perusahaan pasti memiliki peraturan yang wajib

dipatuhi oleh setiap karyawannya. Peraturan dibuat guna mengatur segala tata tertib di perusahaan. Seperti halnya apa yang harus dilakukan serta apa yang tidak boleh dilakukan seperti halnya etika dalam bekerja dalam sebuah perusahaan.

Di bawah ini merupakan data disiplin karyawan yang penulis peroleh dari pihak Human Resources Departemen (HRD) PT TRI SARANA NUSANTARA

Tabel 1.1
Data Absen Pt Tri Sarana Nusantara

Tahun	Sakit	Izin	Alfa	Terlambat	Jumlah Karyawan
2021	43	45	7	59	80
2022	56	58	8	76	80
2023	58	58	8	79	80

Sumber : Data Internal PT Tri Sarana Nusantara

Berdasarkan tabel 1.1 penulis mendapatkan data mengenai disiplin karyawan dan kinerja karyawan, 3 tahun terakhir semakin meningkat terbukti dari tahun 2020 sebanyak 59 karyawan yang tercatat terlambat, 2021 sebanyak 76 karyawan yang terlambat dan 2022 sebanyak 79 karyawan terlambat. Hal ini menunjukkan tingkat disiplin kerja karyawan kurang baik. Dari hasil absensi data tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan PT. Tri Sarana Nusantara masih rendah, dan hal ini sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Dalam suatu organisasi atau perusahaan lingkungan kerja sangat perlu diperhatikan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai atau karyawan yang berada dalam lingkungan tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja serta dapat lebih meningkatkan kesejahteraan para pegawai dan juga sebaliknya, jika lingkungan kerja yang tidak sesuai akan dapat berdampak negative dan cenderung menurunkan

kesejahteraan para karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut.

Menurut Widyaningrum (2019:56-57). Lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut sehingga dapat diperoleh hasil kerja yang maksimal, di mana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Widyaningrum (2019:58-59), menyatakan bahwa secara garis besar jenis- jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua hal yaitu : Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di perusahaan tersebut, mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni : lingkungan yang langsung berhadapan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya) & lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja atau hubungan dengan bawahan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila sumber daya manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. oleh sebab itu lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat berpengaruh pada tenaga kerja dan lebih banyak membuang waktu para pegawai serta tidak mendukung diperolehnya sistem kerja yang efisien.





Menurut hasil pengamatan di PT Tri Sarana Nusantara permasalahan yang ditimbulkan oleh lingkungan kerja adalah kurang nyamannya tempat kerja dan fasilitas yang kurang memadai, seperti suhu dan pencahayaan dalam ruangan yang kurang baik sehingga dapat mempengaruhi para

karyawan dalam bekerja, dan sering kali adanya perbedaan pendapat antar sesama karyawan dalam suatu bagian tertentu. Dari permasalahan tersebut sebaiknya pihak perusahaan lebih sering melakukan pengecekan terhadap fasilitas pada setiap ruangan para karyawan dan tempat-tempat umum di sekitar lingkungan perusahaan tersebut serta harus lebih sering melakukan diskusi dengan para

karyawan agar tidak mudah terjadi perselisihan dan perbedaan pendapat antar karyawan. Salah satu upaya meningkatkan disiplin karyawan dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu tempat bekerja perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal,sehat dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu lama. Kondisi lingkungan kerja PT. Tri Sarana Nusantara dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1.2

Kondisi Lingkungan Kerja Fisik PT Tri Sarana Nusantara

Nd	Indikator	Foto	Keterangan
1	Penerangan		Tersedia 3 lampu, yang menyala hanya 1 lampu pada ruangan kerja karyawan.
2	Suhu Udara		AC/Pendingin ruangan tersedia 2, yang menyala hanya 1 pada ruangan kerja tersebut.
3	Kebisingan Ditempat kerja		Ruangan tidak bising, jauh dari jalan raya, ruangan tertutup sehingga tidak terjadi kebisingan kendaraan lainnya yang mengganggu kinerja karyawan.
4	Warna Pada Ruangan		Warna ruang sudah cukup baik, tidak terlalu cerah sehingga karyawan nyaman dengan warna ruangan tersebut.

5	Ruang Gerak yang Diperlukan		Meja kerja tidak terlalu sempit karyawan mendapatkan cukup ruang untuk bergerak, jarak antara karyawan tidak berdekatan sehingga karyawan mampu bekerja
---	-----------------------------	---	---

Sumber: Gambar dan data internal PT Tri Sarana Nusantara

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat dipastikan lingkungan kerja fisik di ruangan tersebut belum maksimal sebab beberapa hal seperti penerangan cahaya dan suhu udara masih belum mencapai tingkat kenyamanannya sehingga karyawan bekerja tidak optimal dan memiliki risiko dan bahaya macam-macam terkait pekerjaan yang dilakukan. Beberapa bahaya yang kemungkinan dihadapi antara lain adalah adanya bahaya secara biologis (terpapar bakteri, virus, dan jamur), dan fisik (terpeleset, kejatuhan benda lain). Permasalahan yang terjadi di lingkungan kerja yang dimaksudkan bukan hanya menyangkut lingkungan fisik namun juga lingkungan sosial. Perusahaan seharusnya memberikan perhatian yang lebih terhadap lingkungan kerja agar kinerja karyawan lebih baik. Lingkungan kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan selain kondisi masing-masing pekerja yang harus dibuat se nyaman mungkin. Supaya terciptanya lingkungan yang nyaman sehingga karyawan tentu akan senang menyelesaikan pekerjaan mereka karena merasa betah di kantornya, dari data lingkungan kerja fisik di atas berpengaruh juga dengan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja yang diperlihatkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan tempat bekerja, ini mencakup berbagai aspek salah satunya pencapaian target yang telah ditetapkan.

Tabel 1.3

Data Kinerja Karyawan PT Tri Sarana Nusantara

No	Tahun	Target	Realisasi	Keterangan
1	2021	Rp 100.000.000.000	Rp 62.417.967.831	Tidak Tercapai
2	2022	Rp 100.000.000.000	Rp 80.309.735.718	Tidak Tercapai
3	2023	Rp 100.000.000.000	Rp 95.835.408.840	Tidak Tercapai

Sumber: PT. Tri Sarana Nusantara

Berdasarkan tabel 1.3 di atas, menunjukkan bahwa perusahaan tersebut tidak memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan pada 3 tahun terakhir, hal ini menyebabkan menurunnya kinerja

karyawan pada PT Tri Sarana Nusantara. Secara umum, permasalahan SDM pada perusahaan ini terletak pada tingkat disiplin yang rendah. Perusahaan tidak memiliki regulasi yang ketat mengenai disiplin waktu dan sanksi bagi karyawannya. Meskipun waktu kerja sudah ditetapkan, yakni pukul 09.00 dan jam pulang kerja pukul 18.00, namun masih banyak karyawan yang mengabaikannya dikarenakan tidak tegasnya sanksi

2. TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi yang dapat dicapainya. Tanpa adanya disiplin sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang maksimal. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Melayu Hasibuan (2019:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Handoko (2018:208) mendefinisikan disiplin kerja sebagai kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

Sedangkan menurut Rivai & Sagala (2018:825) kedisiplinan adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Menurut Simamora (2018:747) mengemukakan tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Berbagai aturan yang disusun oleh organisasi adalah tuntutan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Pada saat suatu aturan dilanggar, efektivitas organisasi berkurang sampe pada tingkat tertentu, tergantung

pada kerasnya pelanggaran. Sebagai contoh, jika seseorang pegawai terlambat sekali bekerja dampaknya pada organisasi mungkin minimal. Tetapi jika konsistensi terlambat bekerja adalah masalah yang lain karena terjadi perubahan persoalan menjadi serius mengingat akan berpengaruh signifikan pada produktivitas kerja dan moral pegawai lainnya. Dalam hal ini, pimpinan harus menyadari bahwa tindakan pendisiplinan dapat merupakan kekuatan positif bagi organisasi apabila diterapkan secara konsisten dan berkeadilan.

Berdasarkan beberapa teori di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan pendisiplinan karyawan adalah menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara supervisi dengan bawahannya. Disiplin yang diberlakukan secara tidak tepat dapat menciptakan masalah-masalah seperti modal kerja yang rendah, kemarahan dan kemauan buruk diantara pengawas dan bawahan-bawahannya. Tindakan pendisiplinan juga dapat membantu pegawai supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian dapat menguntungkannya dalam jangka waktu panjang

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Anam (2018:46) lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Menurut Darmadi (2020:242) lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi dirinya dalam menjalankan kewajiban yang telah diberikan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.

Menurut Adha, Qomariah, & Hafidzi (2019:50) lingkungan kerja ialah sebagai keseluruhan peralatan dan alat-alat yang dihadapi, lingkungan sekitarnya pada saat seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengorganisasian kerja baik yang dilakukan satu orang maupun lebih dari satu orang.

Menurut Effendy & Fitria (2019:50) lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung dengan atasan maupun sesama rekan kerja dan juga bawahan.

Berdasarkan dari beberapa pengertian diatas bisa dinyatakan lingkungan kerja ialah seluruh yang berada disekeliling karyawan ketika sedang bekerja, baik dalam bentuk fisik atau non fisik sehingga mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Pegawai yang memiliki kinerja yang baik akan memperoleh penghargaan khusus yang akan diberikan oleh perusahaan sebagai rasa balas jasa atas pencapaian hasil kinerja yang baik. Jika didalam organisasi tidak adanya kinerja yang baik maka perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Berikut adalah pendapat beberapa para ahli mengenai kinerja:

Menurut Mangkunegara (2019:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Amstrong dan Baron dalam buku Wibowo (2020:7) mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Kemudian menurut Hasibuan dalam Dr Yoyo Sudaryo (2018:203) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2019:9) kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam

melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan penjelasan tentang pengertian kinerja dapat menyimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu tingkat keberhasilan yang telah dicapai oleh seorang pegawai dengan melalui beberapa proses pekerjaan dengan waktu yang lebih cepat dibandingkan dengan waktu yang sudah ditentukan. Dan kinerja merupakan prestasi hasil akhir dari proses pekerjaan yang telah diselesaikan dengan baik oleh pegawai yang ada dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

1) Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk menentukan apakah instrumen telah mencapai hasil yang diharapkan berdasarkan kriteria keandalan dan validitas. Menurut Sugiyono (2019:361) “validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data dilaporkan oleh penulis”.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Syofian Siregar (2020:55) “reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula”.

b. Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2017:154) “uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak”.

2) Uji multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Menurut Ghazali (2017:103) “pengujian multikolinieritas bertujuan untuk menguji

apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).”

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2014:139) “uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain”.

c. Analisis Regresi Linier

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk melihat ada tidaknya pengaruh dari variabel independen terhadap dependen dengan menggunakan analisis ini dapat diketahui berapa besar perubahan yang terjadi. Regresi linier sederhana adalah regresi dimana variabel yang terlibat didalamnya hanya ada dua, yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Regresi linier berganda adalah pengembangan dari regresi linier sederhana, yaitu sama-sama alat yang dapat digunakan untuk memprediksi permintaan di masa akan datang berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas independen terhadap satu variabel tak bebas dependen

d. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

e. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Menurut Supangat (2015:350) “Koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen”.

f. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya dari variabel independen terhadap

variabel dependen. Maka dapat diambil suatu kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan. Hipotesis menurut Sugiyono (2019:213) adalah “Jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian”. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji secara parsial dan simultan

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,508	0,220	VALID
X1.2	0,604	0,220	VALID
X1.3	0,673	0,220	VALID
X1.4	0,682	0,220	VALID
X1.5	0,596	0,220	VALID
X1.6	0,686	0,220	VALID
X1.7	0,719	0,220	VALID
X1.8	0,657	0,220	VALID
X1.9	0,603	0,220	VALID
X1.10	0,498	0,220	VALID

Sumber: Data Primer Olahan Data Penulis, 2024

Berdasarkan dari tabel 4.8 hasil uji validitas instrumen variabel Disiplin Kerja (X1) yang terdiri dari 10 (sepuluh) instrumen menunjukkan seluruh nilai rhitung > rtabel 0,220 maka 10 (sepuluh) instrumen kuesioner dianggap valid yang artinya instrument pernyataan yang digunakan sudah tepat dalam mengukur variabel penelitian

Tabel 4.9 Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X2.1	0,687	0,220	VALID
X2.2	0,686	0,220	VALID
X2.3	0,777	0,220	VALID
X2.4	0,763	0,220	VALID
X2.5	0,791	0,220	VALID
X2.6	0,839	0,220	VALID
X2.7	0,794	0,220	VALID
X2.8	0,807	0,220	VALID
X2.9	0,806	0,220	VALID
X2.10	0,786	0,220	VALID

Sumber : Data Primer Hasil Olahan Data Penulis, 2024

Lingkungan Kerja Fisik (X2) yang terdiri dari 10 (sepuluh) instrumen menunjukkan seluruh nilai rhitung > rtabel 0,220 maka 10 (sepuluh) instrumen kuesioner dianggap valid yang artinya instrument pernyataan yang digunakan sudah tepat dalam mengukur variabel penelitian

Tabel 4.10 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y.1	0,581	0,220	VALID
Y.2	0,736	0,220	VALID
Y.3	0,603	0,220	VALID
Y.4	0,752	0,220	VALID
Y.5	0,769	0,220	VALID
Y.6	0,691	0,220	VALID
Y.7	0,733	0,220	VALID
Y.8	0,729	0,220	VALID
Y.9	0,721	0,220	VALID
Y.10	0,743	0,220	VALID

Sumber : Data Primer Hasil Olahan Data Penulis, 2024

Kinerja Karyawan (Y) yang terdiri dari 10 (sepuluh) instrumen menunjukkan seluruh nilai rhitung > rtabel 0,220 maka 10 (sepuluh) instrumen kuesioner dianggap valid yang artinya instrument pernyataan yang digunakan sudah tepat dalam mengukur variabel penelitian

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.11 Uji Realibilitas Disiplin Kerja (X1)

Reliability statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,821	10

Sumber : Data Olahan Ibm SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel 4.11 hasil dari uji reliabilitas Disiplin Kerja (X1) yang menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki data yang reliabel dengan pembuktian $0,821 > 0,60$

Tabel 4.12 Uji Realibilitas Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Reliability statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,925	10

Sumber : Data Olahan Ibm SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel 4.12 hasil dari uji reliabilitas Lingkungan Kerja Fisik (X2) yang menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki data yang reliabel dengan pembuktian $0,925 > 0,60$

Tabel 4.13 Uji Realibilitas Kinerja Karyawan (Y)

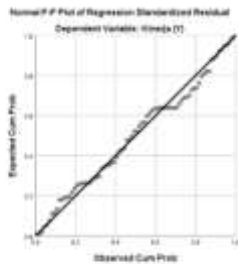
Reliability statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,888	10

Sumber : Data Olahan Ibm SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil dari uji reliabilitas Kinerja Karyawan (Y) yang menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja

memiliki data yang reliabel dengan pembuktian $0,888 > 0,60$

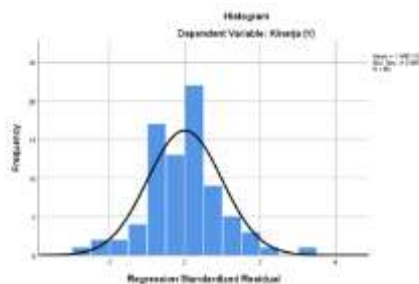
- c. Uji Asumsi Klasik
 1) Uji Normalitas



Gambar 4. 2 Grafik Normalitas P-P Plot

Sumber : Data Olahan Ibm Spss 25

Berdasarkan pada gambar 4.2 grafik normalitas P-P Plot dapat dijelaskan bahwa pola penyebaran data diaman yang berbentuk lingkaran kecil menyebar mengikuti gari lurus diagonal disekitar diagram. Maka model regresi ini memenuhi asumsi normalitas



Gambar 4. 3 histogram variabel kinerja karyawan

Sumber : Data Olahan Ibm SPSS 25

Berdasarkan pada gambar 4.3 di atas dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas

Tabel 4.14

Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.84050034
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.084
	Negative	-.080
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data Olahan Ibm SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.14 hasil dari uji normalitas *One Sample* Kolmogrov-Smirnov diketahui nilai probabilitas (sig) $0,200 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa menggunakan metode P-P P-lot dan Kolmogrov-Smirnov memiliki data residu dari variabel independent Disiplin Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen adalah data yang berdistribusi normal. Dengan demikian uji normalitas memenuhi asumsi normalitas

- 2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.15

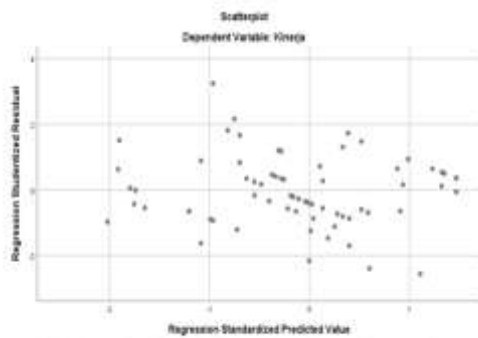
Uji Multikolinearitas

Model	Sig.	Collinearity Statistics		
		Tolerance	VIF	
1 (Constant)	.11168	.004		
Disiplin	.342	.002	.591	1.692
Lingkungan Kerja Fisik	.418	.000	.591	1.692

Sumber : Data Olahan Ibm SPSS 25

Berdasarkan output tabel coefficients diatas dapat diketahui bahwa : Nilai Tolerance Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) yakni 0,591 lebih besar dari 0,10. Sementara itu, nilai VIF dari variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) yakni 1,692 lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadinya multikolinearitas

3) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. 4 Gambar Heteroskedastisitas Scatterplot

Sumber: Data Olahan Ibm SPSS 25

Berdasarkan pada gambar 4.3 hasil uji heteroskedstisitas Scatterplot menunjukkan tidak adanya pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y, maka disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas

4) Uji Autokorelasi

Tabel 4.17

Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.764 ^a	.584	.573	2.42706	1.967

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

Sumber: Hasil Data Olahan Ibm SPSS 25

Berdasarkan hasil tabel 4.17 pada pengujian autokorelasi diatas, yang berpedoman pada interpretasi durbin Watson bahwa model regresi ini tidak ada autokorelasi dimana nilai Durbin-Watson sebesar 1.967 yang berada diantara interval 1.550-2460

5) Uji Regresi

Tabel 4.18

Uji Regresi Linear Sederhana Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.153	4.416		2.752	.007
	Disiplin	.726	.097	.645	7.449	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Hasil data olahan Ibm SPSS 25

Persamaan regresi linear sederhana Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $Y = 12.153 + 0,726(x_1)$. Artinya, variabel Disiplin Kerja

mampu memberikan arah pengaruh positif dalam memprediksi variabel Kinerja Karyawan

Konstanta (α) = 12.153 artinya, jika variabel Disiplin Kerja tidak terjadi kenaikan atau penurunan, maka nilai variabel Kinerja Karyawan akan bernilai tetap sebesar 12.153 satuan

Koefisien regresi (b) = 0,726 artinya, jika variabel Disiplin Kerja terjadi kenaikan satu-satuan maka setiap kenaikan akan menambah atau meningkatkan nilai variabel sebesar 0,726 satuan

Tabel 4.19

Uji Regresi Linear Sederhana Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.930	2.685		7.422	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	.570	.061	.728	9.376	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Hasil data olahan Ibm SPSS 25

Persamaan regresi linear sederhana Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $Y = 19.930 + 0,570(X_2)$. Artinya, variabel Lingkungan Kerja Fisik mampu memberikan arah pengaruh positif dalam memprediksi variabel Kinerja Karyawan

Konstanta (α) = 19.930 artinya, jika variabel Lingkungan Kerja Fisik tidak terjadi kenaikan atau penurunan, maka nilai variabel Kinerja Karyawan akan bernilai tetap sebesar 19.930 satuan

Koefisien regresi (b) = 0,570 artinya, jika variabel Lingkungan Kerja Fisik terjadi kenaikan satu-satuan maka setiap kenaikan akan menambah atau meningkatkan nilai variabel sebesar 0,570 satuan

Tabel 4.20

Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.168	3.753		2.975	.004
	Disiplin (X1)	.342	.108	.305	3.173	.002
	Lingkungan Kerja Fisik (X2)	.418	.073	.534	5.586	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)
 Sumber: Data Olahan IBM SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel 4.20 diatas dijelaskan bahwa persamaan regresi linier berganda $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$ adalah $Y = 11,168 + 0,342X_1 + 0,418X_2$. Maka dapat

disimpulkan bahwa terdapat arah pengaruh positif Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Constant (a) = 11,168 dapat disimpulkan bahwa, jika variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) bernilai tetap atau konstan maka tidak ada perubahan atau peningkatan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 11,168 satuan

Koefisien (b1) = 0,342 dapat disimpulkan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X1) meningkatkan satu-satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,342 satuan

Koefisien (b2) = 0,418 dapat disimpulkan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) meningkat satu-satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,418 satuan

6) Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.22

Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Disiplin	Kinerja
Disiplin	Pearson Correlation	1	.645**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	80	80
Kinerja	Pearson Correlation	.645**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber : Data Olahan IBM SPSS 25 (2024)

Berdasarkan hasil dari tabel 4.22 diatas bahwa hasil dari perolehan nilai koefisien korelasi sebesar 0,645 dimana nilai tersebut ada pada interval 0,60 – 0,799 yang artinya korelasi dari kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat secara signifikan antara disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.23

Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Lingkungan Kerja Fisik	Kinerja
Lingkungan Kerja Fisik	Pearson Correlation	1	.728**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	80	80
Kinerja	Pearson Correlation	.728**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber : Data Olahan IBM SPSS 25 (2024)

Berdasarkan hasil dari tabel 4.23 diatas bahwa hasil dari perolehan nilai koefisien korelasi sebesar 0,728 dimana nilai tersebut ada pada interval 0,60 – 0,799 yang artinya korelasi dari kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat secara signifikan antara lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Tabel 4.24

Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Variabel Disiplin Kerja (X1) Dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764 ^a	.584	.573	2.427

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin
 Sumber : Olahan Data IBM SPSS 25 (2024)

Berdasarkan hasil dari tabel 4.24 di atas bahwa hasil antara variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan memiliki hubungan kuat dengan nilai R sebesar 0,764 pada interval 0,60-0,799.

7) Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.25

Hasil Uji Determinasi Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.645 ^a	.416	.408	2.859

a. Predictors: (Constant), Disiplin (X1)
 Sumber: Data Olahan IBM SPSS 25

Berdasarkan hasil pada tabel 4.25 diatas menunjukkan hasil dari nilai determinasi R square sebesar 0,416 yang dapat diartikan bahwa pengaruh variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 41,6% sedangkan 58,4% sisanya dipengaruhi oleh

faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Tabel 4.26
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)
 Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728 ^a	.530	.524	2.564

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik (X2)
 Sumber: Data Olahan IBM SPSS 25

Berdasarkan hasil pada tabel 4.26 diatas menunjukkan hasil dari nilai determinasi R square sebesar 0,530 yang dapat diartikan variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 53% sedangkan 47% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Tabel 4.27
 Koefisien Determinasi Simultan
 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764 ^a	.584	.573	2.427

Predictors: (Constant), Disiplin, Lingkungan Kerja Fisik.
 Sumber: Data Olahan IBM SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.27 di atas bahwa hasil nilai koefisien determinasi R square 58,4%, $(.764)^2 \times 100\% = 58,4\%$ maka sapat diambil kesimpulan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) memiliki kontribusi sebesar 58,4% terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan sisanya 41,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

8) Uji Hipotesis

Tabel 4.28
 Hasil Uji T
 Sumber: Data Olahan IBM SPSS 25

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.168	3.753		2.975	.004
	Disiplin	.342	.108	.303	3.173	.002
	Lingkungan Kerja Fisik (X2)	.418	.075	.534	5.586	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai t_{hitung}

sebesar 3.173 dan nilai signifikan sebesar 0,002 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} 3.173 > t_{tabel} 1.990$ dan nilai signifikan $0,002 < 0,05$. Maka diambil keputusan bahwa H_01 ditolak dan H_1 diterima

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai $t_{hitung} 5.586$ dan nilai signifikan sebesar 0,000 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} 5.586 > t_{tabel} 1.990$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka diambil keputusan bahwa H_02 ditolak dan H_2 diterima

Tabel 4.29
 Uji Hipotesis Simultan F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	637.311	2	318.655	54.096	.000 ^b
	Residual	453.577	77	5.891		
	Total	1090.888	79			

a. Dependent Variable: Kinerja
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik (X2), Disiplin
 Sumber: Data Olahan IBM SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.29 ANOVA^a di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 54.096 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja sebagai variabel X2 secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel Y dengan nilai $F_{hitung} 54.096 > F_{tabel} 3,11$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka diambil kesimpulan bahwa H_03 ditolak dan H_3 diterima

5. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan maka diperoleh kesimpulan bahwa
 a. Terdapat pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Sarana Nusantara, hasil ini dibuktikan dengan persamaan regresi linear sederhana Disiplin Kerja(X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $Y = 12.153 + 0,726(X1)$. Koefisien korelasi menunjukkan nilai $R_{x1.y} = 0,645$

dimana nilai tersebut ada pada interval 0,60 – 0,799 yang artinya korelasi dari kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat secara signifikan antara disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Koefisien Determinasi menunjukkan kontribusi pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 41,6 sedangkan 58,4 sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis parsial menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3.173 dan nilai signifikan sebesar 0,002 sehingga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 3.173 > t_{tabel} 1.990$ dan nilai signifikan $0,002 < 0,05$ maka H_01 ditolak dan H_{a1} diterima

- b. Terdapat pengaruh parsial Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Sarana Nusantara, hasil ini dibuktikan dengan persamaan regresi linear sederhana Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $Y = 19.930 + 0,570 (X2)$. Koefisien korelasi menunjukkan nilai $R_{x2.y} = 0,728$ artinya korelasi dari kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat secara signifikan antara lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Koefisien Determinasi menunjukkan kontribusi pengaruh lingkungan kerja fisik (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 53% sedangkan 47% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis parsial menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 5.586 dan nilai signifikan sebesar 0,000 sehingga lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 5.586 > t_{tabel} 1.990$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_02 ditolak dan H_{a2} diterima
- c. Terdapat pengaruh simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Sarana Nusantara, hasil ini dibuktikan dengan persamaan regresi linear berganda $Y = 11,168 + 0,342X_1 + 0,418X_2$. Koefisien korelasi menunjukkan nilai $R_{x12.y} = 0,764$ artinya secara bersama-sama terdapat hubungan yang kuat antara disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Koefisien

determinasi simultan menunjukkan secara bersama-sama kontribusi pengaruh disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja karyawan sebesar 58,4% dan 41,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis simultan menunjukkan nilai $F_{hitung} 54.096 > F_{tabel} 3,11$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_03 ditolak dan H_{a3} diterima

DAFTAR PUSTAKA

- [1] AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- [2] Azwar. 2017. *Metode penelitian psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [3] Darmadi, Hamid. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Bandung: Alfabeta.
- [4] Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [5] Handoko, T. Hani. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta BPFE. 2019. Sudaryo, Yoyo. “*Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*”, Penerbit Andi, Yogyakarta, 2018
- [6] Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [7] Robbins, Stephen P. And Coulter. 2019. *Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P*, Erlangga, Jakarta.
- [8] Sedarmayanti. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung. 2019.
- [9] Setiawan, G. W. *Buku Pedoman Kerja Profesi*. Tangerang Selatan, Banten, Indonesia: Universitas Pembangunan Jaya Press. 2018.
- [10] Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [11] Sujarweni, V. Wiratna. 2018. *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- [12] Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima*.
- [13] Veithzal Rivai (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi ke-7. Depok: PT. Rajagrafindo*.

- [14] Wibowo, (2020). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT. Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- [15] Adha Risky Nur, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol. 4 No. 1.
- [16] Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. 4 (1)
- [17] Doni Irawan. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*. Vol, 1 No. 3.
- [18] Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 2(2), 49-61.
- [19] Khullatul Laili. 2022. Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT. Magnesium Gosari Internasional Gresik. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*. Volume 5, Number 2.
- [20] Lili Sularmi, Nurul Hikmah Apriyanti. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Perintis Tbk. *Jurnal Ilmi* Vol. 3 No. 1
- [21] Mestika K Malau. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sansyu Precision Batam. *Jurnal Rekaman*, Vol. 4, No.2.
- [22] Nurman Ibrahim. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerjaterhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Bca Kcp Citra Towers Kemayoran. Vol.9. No. 2.
- [23] Raisya Ocha Maretha. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimasa Pandemi Covid-19 Pada Pt. Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung. *Sibatik Journal*. Volume 1 No.11.
- [24] Revaldo Timothy Edwardo Simanjuntak. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Simar Jaya. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol. 15 No. 1a.
- [25] Riadi, A. R., & Yanuarti, M. 2024. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KERJA KARYAWAN CV. MODERN OPTIK CIREBON. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 363-372.
- [26] Sarah Dwi Kusmiyatun. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Resindo, Jakarta Selatan. *Jurnal Renaissance*. Volume 6 No. 01.
- [27] Sifah Fauziah. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Keo San Indonesia. *Jurnal Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*. Vol 1, No 2.
- [28] Sunarno. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 3 No. 2.