

## PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SELARAS INDO SAKTI

Fakhrul Hadi<sup>1</sup>, Dina Novita<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>1</sup>fahruhadi49@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup>dosen00658@unpam.ac.id

### Abstract

*The purpose of this research is to determine the effect of discipline and physical work environment on employee performance at PT Selaras Indo Sakti. The method used is descriptive quantitative. Data analysis includes validity tests, reliability tests, classical assumption tests, descriptive analysis, simple regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing. The results indicate that discipline has a positive effect on employee performance, with the equation  $Y = 17.271 + 0.627 X1$ . The correlation coefficient is 0.709, showing a strong relationship between the two variables. The coefficient of determination, or the contribution of the effect, is 0.502 or 50.2%, with the remaining 49.8% influenced by other factors. Hypothesis testing shows that the calculated t-value is greater than the t-table value ( $7.100 > 2.009$ ). Thus,  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, indicating a significant positive effect of  $X_1$  on  $Y$ . The physical work environment also has a positive effect on employee performance, with the equation  $Y = 7.137 + 0.811 X_2$ . The correlation coefficient is 0.858, indicating a strong relationship. The coefficient of determination is 0.737 or 73.7%, with the remaining 26.3% influenced by other factors. Hypothesis testing reveals that the calculated t-value is greater than the t-table value ( $11.835 > 2.009$ ). Therefore,  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, signifying a significant effect of  $X_2$  on  $Y$ . Discipline and physical work environment both have an impact on employee performance, with the combined equation  $Y = 6.168 + 0.158 X_1 + 0.688 X_2$ . The correlation coefficient is 0.867, which indicates a very strong relationship. The coefficient of determination, when considered simultaneously, is 0.752 or 75.2%, with the remaining 24.8% influenced by other factors. Hypothesis testing shows that the calculated F-value is greater than the F-table value ( $74.314 > 3.187$ ). Therefore,  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, demonstrating a significant simultaneous effect of  $X_1$  and  $X_2$  on  $Y$ .*

*Key words: Discipline, work environment and performance*

### Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Disiplin dan Lingkungan kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Selaras Indo Sakti. Metode digunakan deskriptif kuantitatif. Analisis data dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, analisis regresi sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil disiplin berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan  $Y = 17.271 + 0.627 X_1$ , koefisien korelasi 0,709 kedua variabel mempunyai hubungan yang kuat. Determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,502 atau 50,2% sisanya 49,8% di pengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis nilai t hitung > t tabel atau ( $7,100 > 2,009$ ). demikian  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Terdapat pengaruh positif dan signifikan  $X_1$  terhadap  $Y$ . Lingkungan

kerja Fisik berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan  $Y = 7,137 + 0,811 X_2$ , koefisien korelasi sebesar 0,858 mempunyai tingkat hubungan kuat. Determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,737 atau 73,7% dan sisanya 26,3% di pengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung  $> t$  tabel atau  $(11,835 > 2,009)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima artinya pengaruh yang signifikan antara  $X_2$  terhadap  $Y$ . Disiplin dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan  $Y = 6,168 + 0,158 X_1 + 0,688 X_2$ . Koefisien korelasi sebesar 0,867 yaitu memiliki hubungan yang sangat kuat. koefisien determinasi secara simultan sebesar 0,752 atau 75,2% dan sisanya 24,8% di pengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(74,314 > 3,187)$ . Dengan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$

Kata kunci: Disiplin, lingkungan kerja fisik dan kinerja.

## 1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan modal utama untuk menunjukkan keberhasilan dan upaya meningkatkan daya guna dan pencapaian tujuan suatu organisasi. Hal ini sangat diperlukan karena kemajuan suatu organisasi tidak terlepas dari peranan manusia sebagai penggerak organisasi. Dikarenakan manusia mempunyai kemampuan untuk mengelola dan menjalankan organisasi tersebut sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik, karena harus berhadapan dengan orang-orang yang memiliki latar belakang yang berbeda. Oleh karena itu, sangat perlu kebijakan dari seorang pemimpin yang tepat dan instansi yang meningkatkan kinerja sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan.

Lingkungan kerja fisik merupakan suatu tempat dimana banyak terdapat karyawan yang melakukan aktifitasnya bekerja di sebuah tempat kerja seperti kantor perusahaan dan lain sebagainya, didalamnya meliputi suasana kerja yang dibangun oleh perusahaan guna memberikan ruang kerja yang kondusif sehingga memberikan rasa aman, nyaman, dan memungkinkan karyawan dapat bekerja secara optimal. Perubahan zaman yang semakin maju, membuat berbagai macam jenis lingkungan kerja fisik yang disesuaikan dengan perusahaannya ataupun disesuaikan dengan mengikuti suasana yang ingin dibangun oleh perusahaan tersebut. Tempat kerja yang nyaman tentunya akan mempengaruhi kinerja dari setiap karyawannya, hal tersebut juga menunjang bagaimana kedisiplinan karyawan terhadap pekerjaannya dan tempat kerjanya.

Dalam mewujudkan tercapainya tujuan suatu perusahaan harus memiliki kinerja karyawan yang

baik. kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja dapat diukur dari sikap disiplin yang dimiliki masing-masing karyawan. Disiplin kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik.

Etos kerja juga dikatakan salah satu faktor penentu dari keberhasilan individu, kelompok, institusi dan juga yang terluas ialah bangsa dalam mencapai tujuannya. Pada pelaksanaan kinerja karyawan juga di pengaruhi oleh etos kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam tugasnya, hal yang utama dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai keunggulan budi dan keunggulan karakter yang menghasilkan kerja dan kinerja yang unggul pula. Tentunya, keunggulan tersebut berasal dari buah hasil seorang manusia mahakarya. Kemampuan menghayati pekerjaan sangat penting sebagai upaya menciptakan keunggulannya. Intinya, bahwa disaat melakukan suatu pekerjaan maka hakikatnya sedangkan melakukan suatu proses. Hal ini semua dapat terlihat dan tertuang dalam etos kerja.

Disiplin kerja sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku di masyarakat untuk tujuan tertentu. faktor yang dapat mempengaruhinya yaitu kemampuan karyawan, ketetapan waktu, tanggung jawab yang tinggi. Pimpinan perusahaan harus mampu membuat aturan-aturan yang dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan. Dapat di lihat dari tingginya kesadaran pada karyawan dalam mematuhi serta

menaati segala peraturan yang berlaku dan besarnya rasa tanggung jawab akan tugas dari masing-masing karyawan.

Demikian halnya dengan yang bergerak dibidang perusahaan selaras indo sakti hal ini menjadi sebuah tantangan yang besar dalam melayani karyawan, lingkungan kerja fisik bagi setiap karyawan dari Selaras Indo Sakti itu merupakan hal yang sangat penting bagi mereka dikarenakan sangat berpengaruh kepada peningkatan semangat kerja bagi mereka. Namun tidak hanya itu saja yang berpengaruh bagi setiap karyawan di Selaras Indo Sakti melainkan disiplin menjadi hal yang paling utama dalam pekerjaan. Karena tidak adanya kedisiplinan maka tidak ada ketertiban dalam melakukan pekerjaan, disiplin merupakan pengaturan waktu yang sudah diatur oleh setiap perusahaan baik secara tertulis atau tercermin dalam perbuatan.

Lingkungan kerja fisik itu merupakan lingkungan yang berpengaruh secara langsung atau tidak langsung, dalam lingkungan fisik terdapat dua kategori yaitu lingkungan yang berhubungan dengan karyawan langsung dan lingkungan umum misalnya, fasilitas kerja yang memadai, keamanan dan keselamatan kerja dan kenyamanan dalam bekerja

Pengaruh dari lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan sering kali diabaikan, seperti lingkungan yang nyaman dan situasi yang bagus maka akan membuat kinerja karyawan sangat meningkat, sedangkan jika karyawan mendapatkan lingkungan yang tidak nyaman atau situasi yang kurang nyaman bagi mereka itu akan menimbulkan rasa sakit, stres bahkan menurunnya tingkat semangat kerja. Oleh sebab itu lingkungan kerja fisik menjadi faktor bagi kinerja karyawan karena akan memberikan dampak baik atau buruk kepada setiap karyawan

Tabel 1. 1  
 Rekapitulasi Absensi Karyawan Selaras Indo Sakti Periode 2021 – 2023

Kriteria Absensi	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023
Sakit	15	25	29
Izin	29	38	42
Cuti	20	27	32
Alpha	10	15	24
Jumlah hari absen	74	105	127
Jumlah hari kerja	291	297	289
Jumlah pegawai	52	52	52
Persentase	25%	35 %	44%

Sumber : Data Intern Perusahaan (2024)

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa tingkat kehadiran kerja karyawan pada PT. Selaras Indo Sakti di tahun 2021 yaitu 25% sedangkan pada tahun 2022 meningkat menjadi 35% dan mengalami peningkatan kembali pada tahun 2023 sebesar 44%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat presentase ketidakhadiran karyawan maka kinerja karyawan semakin menurun. Berdasarkan observasi awal melalui wawancara dengan HRD Manajer PT. Selaras Indo Sakti Distributor bahwasanya kurangnya ketegasan dan motivasi yang di berikan kepada karyawan agar memiliki rasa tanggung jawab yang lebih baik.

Lingkungan kerja fisik PT. Selaras Indo Sakti dinilai belum menerapkan standar lingkungan kerja fisik yang baik dikarenakan masih banyaknya keluhan dari para pegawai. Hal ini terbukti dari data kuesioner yang didapatkan dari wawancara peneliti dengan para pegawai seperti yang terlihat dalam tabel di bawah ini :

Tabel 1. 2  
 Data Pra Survei Karyawan PT Selaras Indo Sakti Tahun 2023

No.	Pertanyaan Lingkungan Kerja Fisik	Jumlah Karyawan	Ya	Persentase	Tidak	persentase
1.	Apakah Kondisi penerangan cahaya di lingkungan kerja anda sudah baik	10	4	8%	6	12%
2.	Apakah Kondisi temperatur udara di lingkungan kerja sudah membuat anda nyaman dalam bekerja.	10	2	4%	8	16%
3.	Apakah keamanan di sekitar Lingkungan kerja anda sudah kondusif tidak ada gangguan	10	3	6%	7	14%
4.	Apakah bau-bauan di lingkungan kerja Anda tidak mengganggu konsentrasi Anda dalam bekerja	10	2	4%	8	16%
5.	Apakah kebisingan di lingkungan kerja anda tidak mengganggu atau tidak membahayakan kesehatan	10	1	2%	9	18%
TOTAL		50	15		45	

Sumber: Data Prasurvey PT Selaras Indo Sakti Februari 2024

Dari data tabel 1.2 diatas dapat di ketahui bahwa lingkungan kerja fisik di PT Selaras Indo Sakti banyak dikeluhkan oleh karyawan. Hal ini berarti perusahaan tersebut belum menerapkan standar fasilitas kerja yang harusnya ada sebagai penunjang pegawai dalam bekerja. Selain itu, suasana ruang kerja yang baik tentu saja akan membuat para karyawan merasa nyaman dalam bekerja, namun sayangnya pada PT Selaras Indo Sakti tata ruangnya kurang baik misalnya banyak dokumen-dokumen atau arsip yang sembarangan diletakan karena tidak adanya tempat khusus arsip,

selain itu jarak antara meja kerja satu dengan lainnya sangat berdekatan dikarenakan ruangnya yang tidak begitu luas. Kurang kondusifnya lingkungan kerja fisik juga diakibatkan suara bising dari luar kantor misalnya suara lalu lalang kendaraan yang beraktivitas bongkar muat yang mengganggu fokus pegawai.

Dengan adanya lingkungan yang baik, menyediakan fasilitas yang dibutuhkan tentu akan membuat karyawan semangat dan senang dalam bekerja. Begitu pula sebaliknya, akan berpengaruh terhadap tingkah dan laku karyawan itu sendiri yang menjadi malas dan tindakan-tindakan lain yang akan merugikan organisasi. Dari lingkungan kerja fisik yang masih belum maksimal dibutuhkan adanya peningkatan fasilitas karyawan dalam bekerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi.

Berikut tabel mengenai hasil kinerja PT. Selaras Indo Sakti :

**Tabel 1.3**  
**Hasil Pencapaian PT Selaras Indo Sakti Periode 2021 – 2023**

No.	Cabang	Tahun	Target Rekapitulasi anggaran pendapatan	Realisasi	persentase	Tidak Terealisasi	Persentase
1	Jakbar	2021	Busa foam Rp. 10.000.000.000	Rp. 9.271.378.364	93%	Rp. 728.621.636	7%
2	Jakbar	2022	Busa Foam Rp. 11.000.000.000	Rp.10.082.456.245	92%	Rp. 917.543.755	8%
3	Jakbar	2023	Busa Foam Rp. 12.500.000.000	Rp. 10.103.768.732	81%	Rp. 2.396.231.268	9%

Sumber : Data Intern Perusahaan (2024)

Dari hasil tabel 1.3 diatas dapat diketahui bahwa hasil penjualan yang dicapai oleh PT. Selaras Indo Sakti setiap tahunnya selama periode tahun 2021, 2022 dan 2023 tidak memenuhi target yang sudah di tetapkan hal ini dikarenakan beberapa faktor yang menyebabkan hal tersebut terjadi salah satunya adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang kurang baik bisa disebabkan oleh perilaku karyawan itu sendiri yaitu kedisiplinannya yang kurang baik dan bisa juga faktor lain yaitu lingkungan kerja fisik yang tidak baik yang membuat ketidaknyamanan pegawai dalam bekerja secara maksimal

## 2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Bachtiar Arifudin Husain (2018). Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol 1, no 1 (2018), ISSN: 2746-6841 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 60,8% dan uji hipotesis diperoleh  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  ( $12,329 > 1,986$ ).

Angga Pratama (2020). Jurnal Semarak, vol 3, no 2 (2020), ISSN: 2622-3686 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wisata Angkasa Permai. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 13,84% dan uji  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  ( $3,054 > 1,671$ ) dan nilai signifikan ( $0,003 < 0,005$ ).

Wau, Samalua Waoma (2021). Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan. Vol 4 no 2. Issn 2614-381x Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifilsn antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $t \text{ hitung} 5.257 > t \text{ tabel} 1.692$ .

Kartika Yuliantari, Ines Prasasti, Jurnal Sekretaris dan Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika, Vol. 4, No. 1, Maret 2020, ISSN 2550-0805 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan

Yulia Aniasari, Retno Wulansari, Jurnal Perkusi, Universitas Pamulang, Vol. 1, No. 2, Hal. 139-144, April 2021,ISSN: 2776-1568 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sentra Ponselindo Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Terdapat pengaruh positif dan Signifikan antara disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PTSentra Ponselindo

Faisal Dwi Wahyu Ismoyo ( 2023). Jurnal Aktualisasi Pengabdian masyarakat. Vol 1 no 1 hal. 55-72 Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di Sumber Rezeki. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan

dibuktikan dengan nilai 90% berpegaruh terhadap kinerja karyawan dan sisanya 10% .

Aditya Ryan Pradipta (2021). Jurnal ekonomi bisnis. 554-562 Pengaruh Disiplin Kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai 61,8% sedangkan sisanya 38,2%

Lily Setyawati Kristianti, Azhar Affandi, Nurjaya Nurjaya, Denok Sunarsi, Achmad Rozi (2021). Jurnal Perkusi, vol 1, no 1 (2021), ISSN: 2776-1568 Pengaruh motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi  $Y=8,586+0,387X1+0,405X2$  dan kontribusi pengaruh sebesar 56,7%, uji hipotesis diperoleh f hitung>f tabel (43,928>2,740).

Mulyadi Mulyadi (2018). Jurnal Jenius, vol 2, no 1 (2018), ISSN: 2598-9502 Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Permata Lestari. Pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 53% dan uji hipotesis diperoleh sig. 0,000 < 0,05.

Atmi Saptarini (2018). Jurnal Media Wahana Ekonomika. Vol 15, no 1 (2018). ISSN: 2622-1845 Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pasar, Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi pengaruh sebesar 99,5% dan uji hipotesis diperoleh sig. 0,000 < 0,05.

Denok Sunarsi (2018). Jurnal Jenius, vol 1, no 2 (2018), ISSN: 2598-9502 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Dsiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh sebesar 84,470>2,2,76 sedangkan p value dengan persamaan 0,05>0,00 dengan nilai koefisien determinasi sebesar 72,3% maka sesuai dengan pengukuran standar uji simultan yaitu  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

### 3. METODE PENELITIAN

#### a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

##### 1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika r-hitung > r-tabel maka instrument dikatakan valid. Jika r-hitung < r-tabel maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

##### 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode chronbacht alpha

$$rca = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum S_i}{\sum St}\right)$$

#### b. Uji Asumsi Klasik

##### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang

baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{yx_1.x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2.r_{x_1x_2}}{\sqrt{1 - r^2_{x_1x_2}} \sqrt{1 - r^2_{yx_2}}}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

$$KD = r^2 \times 100\%$$

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

a) Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

b) Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 5 persen atau 0.05.

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi  $< 0.05$ , maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi  $> 0.05$ , maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat

digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### a. Uji Validitas

Tabel 4. 1  
 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pernyataan 1	0.404	0.273	Valid
2	Pernyataan 2	0.642	0.273	Valid
3	Pernyataan 3	0.803	0.273	Valid
4	Pernyataan 4	0.733	0.273	Valid
5	Pernyataan 5	0.757	0.273	Valid
6	Pernyataan 6	0.819	0.273	Valid
7	Pernyataan 7	0.811	0.273	Valid
8	Pernyataan 8	0.833	0.273	Valid
9	Pernyataan 9	0.765	0.273	Valid
10	Pernyataan 10	0.812	0.273	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data tabel di atas, variabel disiplin kerja (X1) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.273), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

adapun hasil dari uji validitas variabel lingkungan kerja fisik (X2) sebagai berikut:

Tabel 4. 2  
 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pernyataan 1	0.658	0.273	Valid
2	Pernyataan 2	0.700	0.273	Valid
3	Pernyataan 3	0.789	0.273	Valid
4	Pernyataan 4	0.692	0.273	Valid
5	Pernyataan 5	0.760	0.273	Valid
6	Pernyataan 6	0.798	0.273	Valid
7	Pernyataan 7	0.822	0.273	Valid
8	Pernyataan 8	0.802	0.273	Valid
9	Pernyataan 9	0.462	0.273	Valid
10	Pernyataan 10	0.721	0.273	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Dari Kajian tabel 4.9, dikatakan seluruh Berdasarkan data tabel di atas, variabel lingkungan kerja fisik (X2) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.273), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Adapun hasil dari uji validitas variable Kinerja (Y) sebagai berikut:

Tabel 4. 3  
 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pernyataan 1	0.713	0.273	Valid
2	Pernyataan 2	0.723	0.273	Valid
3	Pernyataan 3	0.786	0.273	Valid
4	Pernyataan 4	0.676	0.273	Valid
5	Pernyataan 5	0.783	0.273	Valid
6	Pernyataan 6	0.771	0.273	Valid
7	Pernyataan 7	0.821	0.273	Valid
8	Pernyataan 8	0.721	0.273	Valid
9	Pernyataan 9	0.747	0.273	Valid
10	Pernyataan 10	0.500	0.273	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data tabel di atas, variabel Kinerja (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.273), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

##### b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 4  
 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keputusan
Disiplin kerja (X1)	0.903	0.600	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0.885	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.894	0.600	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel disiplin (X1), lingkungan kerja fisik (X2) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai Chronbath Alpha lebih besar dari 0,600.

##### c. Uji Asumsi Klasik

##### 1) Uji Normalitas

Tabel 4. 5  
 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters <sup>a,b</sup>		Mean .0000000
		Std. Deviation 2.70658288
Most Extreme Differences		Absolute .103
		Positive .103
		Negative -.101
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
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 diolah, spss 26

Berdasarkan uji normalitas Kolmogorov-smirnov didapat nilai sifgnifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari 0,050 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal

##### 2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 6  
 Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan Collinearity Statistic

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.168	2.972		2.075	.043		
DISIPLIN	.158	.092	.179	1.729	.090	.471	2.121
LINGKUNGAN	.688	.098	.728	7.029	.000	.471	2.121

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel disiplin sebesar 0,471 dan lingkungan kerja fisik sebesar 0,471 dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel disiplin sebesar 2.121 serta lingkungan kerja fisik sebesar 2,121 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak terjadi gangguan multikolinieritas

3) Uji Autokorelasi

Tabel 4. 8  
 Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.867 <sup>a</sup>	.752	.742	2.76127	2.314

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN, DISIPLIN  
 b. Dependent Variable: KINERJA  
 Sumber :Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 2.314 yang berada diantara interval 1.550– 2.460.

4) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 9  
 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.639	1.893		2.451	.018
	DISIPLIN	-.056	.058	-.195	-.959	.342
	LINGKUNGAN	-.009	.062	-.030	-.147	.884

a. Dependent Variable: RES2  
 Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan uji glajser didapat nilai signifikan untuk disiplin kerja sebesar 0,342 > 0,05 dan nilai signifikan untuk lingkungan kerja fisik sebesar 0,884 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Analisis Regresi Linear

Tabel 4. 17  
 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.271	3.532		4.890	.000
	DISIPLIN	.627	.088	.709	7.100	.000

a. Dependent Variable: KINERJA  
 Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan

regresi  $Y = 17.271 + 0.627 X_1$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 17.271 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 17.271 point.

Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X1) sebesar 0.627 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja fisik (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.627 point.

Tabel 4. 18  
 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.137	2.976		2.398	.020
	LINGKUNGAN	.811	.068	.858	11.835	.000

a. Dependent Variable: KINERJA  
 Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 7,137 + 0,811 X_2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 7,137 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja fisik tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 7,137 point.

Nilai koefisien regresi lingkungan kerja fisik (X2) sebesar 0,811 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 0,811 point.

Tabel 4. 19  
 Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.168	2.972		2.075	.043
	DISIPLIN	.158	.092	.179	1.729	.090
	LINGKUNGAN	.688	.098	.728	7.029	.000

a. Dependent Variable: KINERJA  
 Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 6,168 + 0,158 X_1 + 0,688 X_2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 6,168 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X1) dan

lingkungan kerja fisik (X2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 6,168 point.

Nilai disiplin kerja (X1) 0,158 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan Kerja fisik (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,158 point.

Nilai lingkungan Kerja fisik (X2) 0,688 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 0,688 point.

e. Uji Korelasi

Tabel 4. 20  
 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

		DISIPLIN	KINERJA
DISIPLIN	Pearson Correlation	1	.709**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	52	52
KINERJA	Pearson Correlation	.709**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	52	52

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 Sumber : Data diolah menggunakan spss 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,709 dan bernilai positif. dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4. 21  
 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

		KINERJA	LINGKUNGAN
KINERJA	Pearson Correlation	1	.858**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	52	52
LINGKUNGAN	Pearson Correlation	.858**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	52	52

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,858 dan bernilai positif. dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-1,000

artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Tabel 4. 22  
 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Variabel Disiplin Kerja (X1) Dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.867 <sup>a</sup>	.752	.742	2.76127
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN, DISIPLIN				
b. Dependent Variable: KINERJA				

Sumber :Data diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,867 dan bernilai positif. dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

f. Uji Determinasi

Tabel 4. 23  
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.709 <sup>a</sup>	.502	.492	3.87384
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN				
b. Dependent Variable: KINERJA				

Sumber : Data diolah menggunakan spss 26, 2024

Berdasarkan tabel diatas , diperoleh nilai R-square ( koefisien determinasi) sebesar 0,502 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 50,2% sedangkan sisanya 49,8% di pengaruhi oleh varibel lain

Tabel 4. 24  
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.858 <sup>a</sup>	.737	.732	2.81570
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN				
b. Dependent Variable: KINERJA				

Sumber : Data diolah menggunakan spss 26, 2024

Berdasarkan tabel diatas , diperoleh nilai R-square ( koefisien determinasi) sebesar 0,737 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 73,7% sedangkan sisanya 26,3% di pengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 4. 25  
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Disiplin Kerja (X1) Dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.867 <sup>a</sup>	.752	.742	2.76127

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN, DISIPLIN  
 b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah menggunakan spss 26, 2024

Berdasarkan tabel diatas , diperoleh nilai R-square ( koefisien determinasi) sebesar 0,752 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 75,2% sedangkan sisanya 24,8% di pengaruhi oleh variabel lain

g. Uji Hipotesis

Tabel 4. 26  
 Hasil Uji Hipotesis (uji t) Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.271	3.532		4.890	.000
	DISIPLIN	.627	.088	.709	7.100	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber :Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,100 > 2,009) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan Ha diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Tabel 4. 27  
 Hasil Uji Hipotesis (uji t) Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.137	2.976		2.398	.02
	LINGKUNGAN	.811	.068	.858	11.835	.00

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber :Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (11,835 > 2,009) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan Ha diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan

Tabel 4. 28  
 Hasil Hipotesis (uji f) Secara Simultan Variabel 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	1133.222	2	566.611	74.314	.000 <sup>b</sup>
	Residual	373.605	49	7.625		
	Total	1506.827	51			

a. Dependent Variable: KINERJA  
 b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN, DISIPLIN

Sumber :Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (74,314 > 3,187), hal ini juga diperkuat dengan ρ value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan Ha diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Selaras Indo Sakti di Jakarta Barat

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, sebagai berikut:

- Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 17.271 + 0.627 X1$ , koefisien korelasi sebesar 0,709 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,502 atau sebesar 50,2% sedangkan sisanya 49,8% di pengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,100 > 2,009). Dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 7,137 + 0,811 X2$ , koefisien korelasi sebesar 0,858 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,737 atau sebesar 73,7% sedangkan sisanya 26,3% di pengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (11,835 > 2,009). Dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima artinya terdapat pengaruh yang

- signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.
- c. Disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 6,168 + 0,158 X_1 + 0,688 X_2$ . Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,867 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 0,752 atau 75,2% sedangkan sisanya 24,8% di pengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(74,314 > 3,187)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan..

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator).
- [2] Nusa Media. Yogyakarta.
- [3] Adi Sulisty Nugroho (2017). Analisis dan Perencanaan Sistem Informasi, edisi Pertama. Yogyakarta: Trans Tekno.
- [4] Anang Firmansyah, dan Budi W. 2018 Mahardika, Pengantar Manajemen, Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- [5] Batjo, N., & Shaleh, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Makassar: Penerbit Aksara Timur.
- [6] CristinaWhidya Utami.2017 Manajemen Ritel, Sestrategi dan Implementasi Oprasional Bisnis Ritel di Indonesia, Jakarta: Salemba empat
- [7] Danang, Sunyoto. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru
- [8] Edison, Anwar, & Komaryah. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alphabeta
- [9] Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS. Semarang: Universitas Dipenogoro.
- [10] Ganyang, M. T. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita). Bogor: IN MEDIA.
- [11] Hasibuan, M, S, P. (2017). 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- [12] Hasibuan, M, S, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- [13] Hasibuan, M, S, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- [14] Hasibuan, M, S, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- [15] Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- [16] Hasibuan, Malayu S. P. 2019. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta : Bumi Aksara
- [17] Kasmir. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Pratik.
- [18] Jakarta: Rajawali Pres
- [19] Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika
- [20] Aditama
- [21] Mangkunegara, A, A, Anwar Prabu. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia
- [22] Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, Jakarta
- [23] Mangkunegara, A, A, Anwar Prabu (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia
- [24] Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya
- [25] Nitisemito, A. S. (2018). Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya
- [26] Manusia Cet. 8. Jakarta: Ghalia Indonesia
- [27] Rivai Veithzal dan Basri. (2018). Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Grafindo. Jakarta.
- [28] Rismawati, Mattalata. 2018. Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan. Makassar : Celebes Media Perkasa.