

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SIGAP DASA PERKASA DI JAKARTA SELATAN

Erlan Febriyanto¹, Desi Prasetyani²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ erlanfebri0@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen02496@unpam.ac.id

Abstract

This research aims to determine the influence of the physical work environment and work discipline on employee performance at PT. Sigap Dasa Perkasa Jakarta Selatan. This research uses a quantitative approach with associative methods. Research data was collected using the questionnaire distribution method, sampling using saturated samples where the sample was determined if 61 members of the population were used as samples. The data analysis used is validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination (R^2) and hypothesis testing with Partial Test (t test) and Simultaneous Test (f test). Simultaneous testing obtained a calculated f value $>$ f table or ($110.996 > 3.160$) with a significance value (sig) of $0.000 < 0.05$, thus H_0 was rejected and H_a was accepted, meaning that there was a simultaneous and significant influence between the physical work environment and work discipline. on the performance of PT employees. Ready Dasa Perkasa. Strengthened by the R^2 (R Square) test results obtained at 0.793, it can be concluded that the physical work environment variables (X_1) and work discipline (X_2) influence the employee performance variable (Y) by 79.3%, while the remainder is $(100\% - 79.3\%) = 20.7\%$ influenced by other factors that were not researched.

Keywords: Physical Work Environment; Work Discipline; Employee performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sigap Dasa Perkasa Jakarta Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Data penelitian dikumpulkan dengan metode penyebaran kuesioner, pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dimana penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel sebanyak 61 responden. Analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi (R^2) dan uji hipotesis dengan Uji Parsial (uji t) dan Uji Simultan (uji f). Pengujian secara simultan diperoleh nilai f hitung $>$ f tabel atau ($110,996 > 3,160$) dengan nilai signifikansi (sig) sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh dan signifikan secara simultan antara lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sigap Dasa Perkasa. Diperkuat dengan Hasil uji R^2 (R Square) didapatkan sebesar 0,793, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 79,3%, sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 79,3\%) = 20,7\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Fisik; Disiplin Kerja; Kinerja karyawan

1. PENDAHULUAN

Persaingan di era globalisasi saat ini membuat bisnis antara perusahaan outsourcing semakin ketat. Perusahaan diuntut untuk mampu menghadapi segala macam tantangan yang ada jika ingin bersaing dengan perusahaan outsourcing yang sejenis di era sekarang. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan, tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut apabila sumber daya tidak di kelola dengan baik, maka kesuksesan perusahaan dalam pencapaian tujuan akan sulit terwujud.

Manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM, adalah pemanfaatan sejumlah individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut (Hasibuan, 2019:10) mengatakan “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.”

Menurut (Hamali, 2016:2) “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian tenaga kerja”. Menurut (Handoko, 2016): ialah suatu proses penarikan, penyeleksian, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan SDM untuk mencapai tujuan individu maupun tujuan yang ada dalam organisasi.

Sebagai badan usaha yang bergerak dibidang jasa Pengamanan yang profesional, unggul dan terpercaya, PT. Sigap Dasa Perkasa mengkhususkan diri dalam memberikan totalitas pelayanan keamanan dan keselamatan dengan mengutamakan kepuasan pelanggan kami. Layanan jasa keamanan dan keselamatan yang diberikan, meliputi Jasa Penyedia Tenaga

Pengamanan, Jasa Konsultasi Pengamanan, Jasa Pelatihan Pengamanan, dan Jasa Penerapan Peralatan Pengamanan.

Di era modern, keberadaan Satuan Pengamanan atau Satpam menjadi unsur penting dalam mendukung performa sebuah perusahaan. Petugas Satpam yang umumnya disebut oleh banyak orang Security ini memiliki segudang tugas dan tanggung jawab. Petugas Satpam bertugas dan bertanggung jawab untuk menjaga aset dan perlindungan keamanan dan keselamatan perusahaan serta karyawan di dalamnya.

Sebagai pengemban fungsi kepolisian, Petugas Satpam termasuk bagian dari bentuk-bentuk pengamanan swakarsa. Petugas Satpam memiliki penempatan tugas di berbagai area penting, seperti perkantoran, sekolah, perumahan, tempat beribadah, dan objek vital lainnya. Adapun tugas pokok Satpam yaitu :

1. Menyelenggarakan keamanan dan ketertiban di tempat kerja dan lingkungannya yang meliputi aspek pengamanan fisik, personel, informasi dan pengamanan teknis lainnya; dan
2. Melindungi dan mengayomi terhadap warga di tempat kerja dan lingkungannya.

Sesuai dengan Peraturan Kapolri Nomor 24 Tahun 2007 tentang Sistem Manajemen Pengamanan Organisasi Perusahaan dan/atau Instansi/Lembaga Pemerintah. Tugas-tugas kepolisian terbatas yang dapat dilaksanakan oleh Petugas Satpam, diantaranya:

1. Pengamanan lingkungan / tempat kerja.
2. Penegakkan tata tertib.
3. Pelaksanaan Turjawali.
4. Pengamanan TKP.
5. Pemeriksaan ranmor.
6. Geledah Badan.
7. Tangkap tersangka tertangkap tangan.
8. Pemeriksaan / introgasi awal.
9. Pengamanan Barang bukti.

10. Pembuatan laporan.

Umumnya fungsi Satpam atau Security adalah melindungi dan mengayomi lingkungan atau tempat kerjanya dari setiap gangguan keamanan, serta menegakkan peraturan dan tata tertib yang berlaku di lingkungan kerjanya.

Namun bila dalam pelaksanaan tugasnya, petugas Satpam harus memiliki unsur-unsur seperti :

1. Deterensi.
2. Deteksi.
3. Delay.
4. Response (Deny).
5. Penertiban.
6. Intelijen.
7. Investigasi.
8. Keselamatan.
9. Humas.
10. Pelayanan.

Tabel 1. 3
Data Pegawai Periode 2020 – Periode 2022

No	Posisi	Jumlah Pegawai Periode		
		2020	2021	2022
1	Direksi	5	3	3
2	Keuangan	4	2	2
3	HRD	1	1	1
4	HR	1	1	1
5	Administrasi Umum	3	2	2
6	Office Boy	1	1	1
7	Driver	1	1	1
8	Staf Anggota Security	60	55	50
9	Jumlah	76	66	61

Sumber: Bagian HR PT. Sigap Dasa Perkasa

Menurut Sedarmayanti (2017:60) lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Dessler (2016:75) lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan.

Nitisemito (2015: 109) mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik, dan lain-lain. Berdasarkan definisi tersebut bahwa lingkungan fisik adalah

segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan serta lebih banyak berfokus pada keadaan dan benda-benda di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Lingkungan Kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, aspek yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja adalah untuk mendukung tingkat kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di sekitar pekerja dan dapat berpengaruh terhadap pekerjaannya.

Lingkungan Kerja Fisik mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang akhirnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan yang baik akan meningkatkan kerja, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang tenang, akan dapat meningkatkan kesalahan yang mereka lakukan.

Lingkungan Kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja kerja karyawan. Menurut Afandi (2018:71) menyebutkan beberapa indikator lingkungan kerja fisik yaitu sebagai berikut :

1. Lampu penerangan tempat kerja
2. Jendela tempat kerja
3. Tata warna
4. Dekorasi
5. Bunyi musik
6. Suhu udara
7. Kelembaban udara

Berdasarkan yang saya amati saat ke Kantor PT. Sigap Dasa Perkasa, faktor utama yang menjadi halangan bagi kinerja karyawan adalah suhu udara, jendela tempat kerja dan rekan kerja yang kurang saling membantu. Dengan kondisi ketidak nyamanan saat bekerja dapat menjadi penyebab tidak efektifnya pekerja yang berada di lingkungan perusahaan karena pekerja akan

melakukan aktivitasnya yang kurang optimal.

Apabila banyaknya karyawan yang tidak nyaman bekerja maka akan menyebabkan mangkir yang meningkat dilingkungan objek penelitian seperti Kehadiran, keterlambatan, izin tanpa keterangan dan pulang lebih awal. Berdasarkan hasil data absensi kehadiran yang penulis dapatkan melalui bagian tata usaha PT. Sigap Dasa Perkasa, bahwa masih kurangnya kesadaran para pegawai akan disiplin kerja terhadap waktu, dapat dilihat data sebagai berikut:

Tabel 1. 4
Data Absensi Pegawai Periode 2020 – Periode 2022

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Tidak Hadir	Keterlambatan	Izin Tanpa Keterangan	Pulang Lebih Awal	Persentase
1	2020	76 Orang	50 Orang	10 Orang	12 Orang	10 Orang	21,45%
2	2021	66 Orang	40 Orang	10 Orang	6 Orang	8 Orang	17,16%
3	2022	61 Orang	34 Orang	9 Orang	7 Orang	10 Orang	14,59%

Sumber : Bagian Tata Usaha PT Sigap Dasa Perkasa

Berdasarkan data absensi karyawan dapat di lihat dari tabel diatas bahwa karyawan sering kali ditemukan bahwa pada ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan terjadi akibat kurangnya komunikasi dari atasan dan bawahan juga rekan kerja, sehingga masih adanya karyawan yang tidak masuk kerja. Disiplin menjadikan pribadi yang lebih terarah selain itu disiplin membuat mengerti bahwa semua hal ada aturan dan harus dipatuhi.

Terkadang lebih mudah untuk melanggar dari pada mematuhi tapi, semakin banyak melanggar maka hidup akan menjadi berantakan. Dengan itu ada beberapa hal positif dari disiplin yaitu lebih dihargai oleh orang sekitar, pandai dalam mengatur waktu dan memiliki tujuan hidup yang terarah.

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Disiplin

kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur.

Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Menurut Agustini (2019:89) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

Menurut Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. Sinambela (2019:332) "maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada".

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap aturan-aturan dan ketentuan kantor. Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli, maka peneliti menyimpulkan bahwa disiplin adalah perilaku yang wajib di tanamkan pada diri sendiri agar terciptanya kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan baik di tempat kerja atau dimana saja.

Disiplin Kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja kerja karyawan. Menurut Agustini (2019: 104) Pada

dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran
2. Tata cara kerja
3. Ketaatan pada atasan
4. Kesadaran bekerja
5. Tanggung jawab

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016:172) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.”

Menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Menurut Fahmi (2017:188) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.”

Dari teori-teori yang diketahui diatas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi.

Karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan ke arah yang benar atau hanya berjalan ditempat saja. Pentingnya kinerja pegawai yang ada pada PT. Sigap Dasa Perkasa sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan tujuan instansi itu, yaitu untuk meningkatkan keamanan dan kenyamanan.

Kinerja pegawai dapat diukur dari indikator kinerja yang merupakan tolak ukur dalam pencapaian kerja seseorang. Dengan adanya pengukuran kinerja pegawai, organisasi dapat mengetahui sejauh mana tingkat kinerja pegawai sehingga organisasi dapat memberikan umpan balik terhadap hasil pengukuran kinerja, mendorong perbaikan kinerja, dan pengambilan keputusan sehingga organisasi memiliki sumber daya yang berkualitas dan berdaya saing tinggi.

Fenomena berupa kurangnya kerja sama yang efektif maka akan mengakibatkan kinerja yang tidak baik oleh sebab itu staf dianjurkan untuk memperbaiki masalah tersebut dan dapat berkerja secara profesional dan tanggung jawab terhadap tugas dan aturan perusahaan yang sudah dibuat karna sikap seperti itulah yang akan membuat lingkungan tidak terasa aman dan nyaman.

Kinerja dapat disamakan artinya dengan kata *performance* yang berasal dari bahasa Inggris *performance* atau kinerja pada umumnya diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Semakin tinggi kualitas dan kuantitas hasil kerjanya maka semakin tinggi pula kinerjanya. Kinerja pegawai yang baik dapat memberikan dampak yang positif untuk perusahaan secara keseluruhan. Salah satunya adalah peningkatan penyelesaian tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada pekerja. Dalam suatu organisasi terdapat indikator kinerja yang dapat menjadi sumber acuan dari kinerja pegawai.

Menurut Yulianto (2020:9) ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang karyawan, indikator tersebut diantaranya :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

Tabel 1. 6
Penilaian Kinerja Karyawan Periode 2020 – Periode 2022

No	Thn	Kualitas	Kuantitas	Ketepatan Waktu	Efektivitas	Kemandirian	Rata - rata
1	2020	89% Baik	85% Baik	75% Cukup	74% Cukup	86% Baik	81% Baik
2	2021	50% Kurang	70% Cukup	50% Kurang	50% Kurang	81% Baik	50% Kurang
3	2022	45% Kurang	50% Kurang	50% Kurang	75% Cukup	81% Baik	50% Kurang

Sumber: PT. Sigap Dasa Perkasa

Berdasarkan data kinerja karyawan pada tabel 1.6 dapat diketahui secara keseluruhan bahwa nilai rata-rata tahun 2020 sebesar 81% yang tercapai dari target pencapaian sebesar 100% yang termasuk dalam kriteria baik. Pada tahun 2021 sebesar 50% yang tercapai dari target pencapaian sebesar 100% yang termasuk dalam kriteria kurang baik. Pada tahun 2022 sebesar 50% yang tercapai dari target pencapaian sebesar 100% yang termasuk dalam kriteria kurang baik

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Markoni, Fauzan (2015) Jurnal Penelitian Sosial dan Politik Volume 4 No.2 April-Juni 2015 ISSN : 2252-5270 Unihaz Bengkulu Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan etos kerja terhadap kinerja Pegawai administrasi universitas prof. Dr. Hazairin, S.H Bengkulu Kuantitatif Disiplin kerja akan mempengaruhi perubahan kinerja pegawai administrasi Universitas Prof.Dr. Hazairin, SH Bengkulu 1. Motivasi kerja akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai administrasi Universitas prof. Dr. Hazairin, SH Bengkulu 2. Etos kerja akan mempengaruhi perubahan kinerja pegawai administrasi Universitas

Prof. Dr. Hazairin, SH Mohd. Kurniawan DP Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan Tahun XV No. 1 April 2018 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Pada Percetakan Dimas Kota Palembang Kuantitatif 1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja berdasarkan uji hipotesis hasil Gaya Kepemimpinan menunjukkan signifikan lebih kecil dari 0,05 yang berarti dalam penelitian menolak H0 dan menerima Ha.

Syahrari, Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Vol 3, No. 3, November 2017, Hal 365-374 ISSN:

2442-4560 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Panca Kontruksi di Kabupaten Banjar Kuantitatif 1. Variabel Disiplin kerja signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Kontruksi di Kabupaten banjar.2. Koefisien determinasi sebesar 0,565 yang berarti bahwa sebesar 56,5 % sedangkan sisanya 43,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian. Habib Hakim, wahana inovasi Volume 6 No. 2 Juli-Desember 2017 ISSN: 2089-8592 Pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap efektifitas kerja guru di SMK teknik dipanegara tebing tinggi Kuantitatif 1. Etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja guru 2. Etos kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja guru.

Darmadi, Rahmad Setiawan (ISSN:2339-0689), E-ISSN:2406- 8616) Vol.4,No.2 (2019) Hal 78-83 Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang Pengaruh Kepemimpin Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Varia Intipratama Daan moggot, Jakarta Barat Kuantitatif 1. Manajemen semitransformatif memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ketika jumlahnya adalah 4,019 > t tabel pada tahun 1984 dengan signifikan 0,000 1.984 dengan nilai signifikan 0,000

Ila Rohmatun Nisyak ISSN : 2461 -0593 Vol 5 No. 4 (2016) Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jago Diesel Surabaya Kuantitatif 1. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Karyawan PT jago Diesel Surabaya. 2. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT jago Diesel Surabaya. 3. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Jago

Diesel Surabaya. Diana Khairani Sofyan Vol 9, No 2 (2020): Oktober ISSN 2614-2910 Sumber Industrial Engineering Journal Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA Kuantitatif Hasil yang diperoleh bahwa koefisien Durbin-Watson bernilai 0,801 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja

berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor BAPPEDA

Sunarsi, D. ., Wijoyo, H. ., Prasada, D. ., & Andi, D. . (2020). E-ISSN 2776-8171, Vol.5 No. 1 2020 PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MENTARI PERSADA DI JAKARTA.

Kuantatif Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,431 + 0,876X$, dan nilai korelasi sebesar 0,789 atau kuat dengan determinasi sebesar 62,2%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Ni Made Diah Yudiningsih . Fridayana Yudiaatmaja, M.Sc . Ni Nyoman Yulianthini, S.E., M.M. . E-ISSN 2807-3894, Vol. 4 No. 1 2016 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kuantatif Lingkungan Kerja Dan disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

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 $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka instrumen dikatakan valid. Jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ 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 Chronbach alpha

$$r_{ca} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum T^2} \right)$$

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

$$R_{yx_1, x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2 \cdot rx_1x_2}{\sqrt{1 - r^2x_1x_2} \sqrt{1 - r^2yx_2}}$$

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 Ha diterima dan H0 ditolak, berarti

variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

b) Jika nilai signifikan > 0,05 maka Ha ditolak dan H0 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 (a) 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. 9
 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1)

No	Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keputusan
1	Kualitas lampu penerangan di lingkungan kerja sudah baik.	0,796	0.252	Valid
2	Penerangan lampu ditempat kerja saya cukup terang untuk membantu saya dalam bekerja.	0,733	0.252	Valid
3	Kebersihan jendela di lingkungan kerja sudah bersih.	0,744	0.252	Valid
4	Pewarnaan di tempat kerja saya sudah sesuai untuk mendukung saya bekerja.	0,866	0.252	Valid
5	Dekorasi di lingkungan kerja menciptakan suasana yang menyenangkan.	0,734	0.252	Valid
6	Bunyi musik di lingkungan kerja membantu meningkatkan produktivitas.	0,592	0.252	Valid
7	Tingkat kebisingan di lingkungan kerja mengganggu konsentrasi kerja.	0,586	0.252	Valid
8	Suhu ruangan ditempat saya bekerja membuat saya nyaman dalam bekerja.	0,763	0.252	Valid
9	Pertukaran udara ditempat kerja saya sudah teratur.	0,719	0.252	Valid
10	Kelembaban udara di lingkungan kerja mempengaruhi kinerja saya.	0,623	0.252	Valid

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan data pada Tabel 4.9, variabel lingkungan kerja fisik (X1) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,252), dengan demikian, maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu, kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4. 10
 Hasil Uji Validitas Berdasarkan variabel Disiplin Kerja (X₂)

No	Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keputusan
1	Kebijakan kehadiran di tempat kerja sudah disosialisasikan dan dipahami seluruh karyawan.	0,697	0,252	Valid
2	Kehadiran yang konsisten mempengaruhi kinerja dan hubungan kerja secara positif.	0,870	0,252	Valid
3	Saya sudah mengikuti prosedur dan kebijakan organisasi dalam menjalankan pekerjaan.	0,855	0,252	Valid
4	Saya dapat mencapai standar kualitas yang ditetapkan dalam menjalankan pekerjaan.	0,792	0,252	Valid
5	Ketaatan kepada atasan mempengaruhi kinerja karyawan.	0,694	0,252	Valid
6	Saya sudah melaksanakan intruksi dan petunjuk dari atasan dengan baik.	0,852	0,252	Valid
7	Saya sadar terhadap pekerjaan yang saya lakukan.	0,773	0,252	Valid
8	Saya dapat menyelesaikan tugas tepat waktu tanpa perlu diingatkan.	0,810	0,252	Valid
9	Saya sudah memahami dengan jelas tugas dan tanggung jawab di tempat kerja.	0,874	0,252	Valid
10	Saya selalu memberikan laporan atau update tentang progres pekerjaan kepada atasan atau rekan tim sesuai dengan yang diminta.	0,870	0,252	Valid

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan data pada Tabel 4.10, variabel disiplin kerja (X₂) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,252), dengan demikian, maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu, kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4. 11
 Hasil Uji Validitas Berdasarkan variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keputusan
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar.	0,853	0,252	Valid
2	Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapih.	0,827	0,252	Valid
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan.	0,872	0,252	Valid
4	Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.	0,835	0,252	Valid
5	Saya tidak pernah terlambat masuk kerja.	0,777	0,252	Valid
6	Saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.	0,818	0,252	Valid
7	Saya dapat memberi nilai lebih atau manfaat bagi pekerjaan saya.	0,799	0,252	Valid
8	Saya dapat berprestasi dalam pekerjaan saya.	0,878	0,252	Valid
9	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya tanpa perlu bantuan orang lain.	0,631	0,252	Valid
10	Saya dapat memahami setiap pekerjaan saya sendiri.	0,551	0,252	Valid

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan data pada Tabel 4.11, variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,252), dengan demikian, maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu, kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 12
 Hasil Uji Variabel Independen dan Dependen

Variable	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keputusan
Lingkungan Kerja Fisik (X ₁)	0,890	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,940	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,930	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.12, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X₁), disiplin kerja (X₂) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,600

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4. 13
 Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,14982441
Most Extreme Differences	Absolute	,105
	Positive	,105
	Negative	-,084
Test Statistic		,105
Asymp. Sig. (2-tailed)		,092 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data Penelitian yang diolah SPSS 26

Dari hasil pengujian normalitas Kolmogorov-Smirnov Test pada tabel 4.13, diatas dapat diketahui bahwa nilai Asymp sig 0,092 > 0,05 maka dapat dinyatakan bahawa data berdistribusi normal dan layak

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 14
 Hasil Pengujian Multikolinearitas dengan Collinearity Statistic

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics		
		B	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	4,043		2,667	1,516	0,135		
	Lingkung an Kerja Fisik	-0,303	0,103	-0,273	-2,938	0,005	0,360	2,778
	Disiplin kerja	1,168	0,098	1,109	11,930	0,000	0,360	2,778

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data Penelitian yang diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada Tabel 4.14, diperoleh nilai *tolerance variabel* lingkungan kerja fisik sebesar 0,360, dan disiplin kerja sebesar 0,360 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* variabel lingkungan kerja fisik sebesar 2,778, dan variabel disiplin kerja sebesar 2,778 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinieritas

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 15
 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,852	1,710		1,083	,283
Lingkungan Kerja Fisik	-,024	,066	-,081	-,371	,712
Disiplin kerja	,036	,063	,125	,575	,567

a. Dependent Variable: ABS
 Sumber : Data Penelitian yang diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.15, ternyata diperoleh hasil uji glejser test model pada variabel lingkungan kerja fisik (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,712 dan disiplin kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,567 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskesdastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4. 16
 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,387	4,113		1,796	,078
Lingkungan kerja fisik	,838	,100	,737	8,364	,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
 Sumber : Data Penelitian yang diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada Tabel 4.16 di atas, diketahui nilai

constant (a) sebesar 7,387, sedangkan nilai Trust (b/koefisien regresi) sebesar 0,838, sehingga persamaan regresi dapat ditulis :

$$Y = 7,387 + 0,838X1$$

Tabel 4. 17
 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,545	2,686		,575	,567
Disiplin kerja	,938	,062	,890	15,024	,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
 Sumber : Data Penelitian yang diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada Tabel 4.17 di atas, diketahui nilai constant (a) sebesar 1,545, sedangkan nilai Trust (b/koefisien regresi) sebesar 0,938, sehingga persamaan regresi dapat ditulis :

$$Y = 1,545 + 0,938X2$$

Tabel 4. 18
 Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,396	2,882		,485	,630
Lingkungan kerja fisik	,018	,119	,016	,151	,880
Disiplin kerja	,924	,110	,877	8,372	,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
 Sumber : Data Penelitian yang diolah SPSS 26

Coefficients^a diatas bahwa diperoleh persamaan regresi berganda dalam penelitian ini dapat diketahui sebagai berikut :

$$Y : 1,396 + 0,018 X1 + 0,924 X2$$

e. Analisis Koefisien Korelasi (R)

Tabel 4. 19
 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Lingkungan Kerja Fisik (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations	
		Lingkungan kerja	Kinerja karyawan
Lingkungan kerja	Pearson Correlation	1	,737**
	Sig. (2-tailed)		,000
Kinerja karyawan	Pearson Correlation	,737**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
		N	61
		N	61

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber : Data Penelitian yang diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.19 di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,737 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4. 20
 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Disiplin kerja	Kinerja karyawan
Disiplin kerja	Pearson Correlation	1	,890**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	61	61
Kinerja karyawan	Pearson Correlation	,890**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	61	61

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber : Data Penelitian yang diolah SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada Tabel 4.20 di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,890 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat

Tabel 4. 21
 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Lingkungan Kerja Fisik (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,890 ^a	0,793	0,786	3,433

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Lingkungan kerja
 Sumber : Data Penelitian yang diolah SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada Tabel 4.21 di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,890 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-1,000 artinya variabel lingkungan kerja fisik (X₁) dan disiplin kerja (X₂) secara simultan mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan (Y).

f. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 22
 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Lingkungan Kerja Fisik (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,737 ^a	,542	,535	5,059

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja
 Sumber : Data Penelitian yang diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.22 di atas, diperoleh nilai R Square Determinasi sebesar 0,542, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₁) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 54,2%, sedangkan sisanya sebesar (100% - 54,2%) = 45,8% dipengaruhi faktor lain

Tabel 4. 23
 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,890 ^a	,793	,789	3,405

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja
 Sumber : Data Penelitian yang diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.23, diperoleh nilai R Square Determinasi sebesar 0,793, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X₂) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 79,3%, sedangkan sisanya sebesar (100% - 79,3%) = 20,7% dipengaruhi faktor lain

Tabel 4. 24
 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Lingkungan Kerja Fisik (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,890 ^a	,793	,786	3,433

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Lingkungan kerja
 Sumber : Data Penelitian yang diolah SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada Tabel 4.24 di atas, diperoleh nilai Koefisien Determinasi sebesar 0,793, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X₁) dan disiplin kerja (X₂) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 79,3%, sedangkan sisanya sebesar (100% - 79,3%) = 20,7% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

g. Uji Hipotesis

Tabel 4. 25
 Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a				
	B	Std. Error	Standardized Coefficients	T	Sig.
1 (Constant)	7,387	4,113		1,796	,078
Lingkungan kerja	,838	,100	,737	8,364	,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
 Sumber : Data Penelitian yang diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.25 di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,364 > 2,001). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4. 26
 Hasil Uji t Variabel Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,545	2,686		,575	,567
Disiplin kerja	,938	,062	,890	15,024	,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
 Sumber : Data Penelitian yang ditolah SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada Tabel 4.26 di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (15,024 > 2,001). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian, maka H₀ ditolak dan H₂ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4. 27
 Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Lingkungan Kerja Fisik (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2616,460	2	1308,230	110,996	,000 ^b
	Residual	683,606	58	11,786		
	Total	3300,066	60			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
 b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Lingkungan kerja
 Sumber : Data Penelitian yang ditolah SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada Tabel 4.26, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (110,996 > 3,160), hal ini juga diperkuat dengan p value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian, maka H₀ ditolak dan H₃ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada Bab IV hasil penelitian dan pembahasan, serta hasil analisis mengenai pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka penulis menyimpulkan sebagai berikut.

1. Lingkungan Kerja Fisik (X₁) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,252), maka semua item kuesioner dinyatakan valid, dinyatakan Reliabel karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* 0,890 > 0,600. berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi linier sederhana $Y = 7,387 + 0,838X_1$,

nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,737 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,542 atau sebesar 54,2%, sedangkan sisanya sebesar 45,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,364 > 2,001). Dengan demikian H₀ ditolak dan H₁ diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan.

2. Disiplin Kerja (X₂) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,252) maka semua item kuesioner dinyatakan valid, dinyatakan Reliabel karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* 0,940 > 0,600. berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi linier sederhana $Y = 1,545 + 0,938X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,890, artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,793 atau sebesar 79,3%, sedangkan sisanya sebesar 20,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai thitung > t tabel atau (15,024 > 2,001). Dengan demikian H₀ ditolak dan H₂ diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- a. Lingkungan Kerja Fisik (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi linier berganda $Y : 1,396 + 0,018 X_1 + 0,924 X_2$, dinyatakan Reliabel karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* 0,930 > 0,600. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,890, artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0,830 atau 83,0%, sedangkan sisanya sebesar 17% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji

hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (110,996 > 3,160). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Amirudin, Hanny, R., & Anggraini, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Pendidikan Islam Mutiara Bangsa . Journal Of Marketing And Commerce.
- [2] Budiastuti, E., Akbar, F., & Novita, E. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Adi Jaya Mandiri. Jurnal Manajemen, 15(1), 7-16.
- [3] Dea, G., Sundari, & Dongoran, J. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN unit Induk Distribusi Jawa Tengah Dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga. International Journal Of Social Science And Bussines.
- [4] Defitamila, Sylvia, and Bachruddin Saleh. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Laboratorium Klinik Otrismo Medical Center Kota Bekasi." *YUME: Journal of Management* 5.2 (2022): 89-99.
- [5] Hidayat, Fauzan Nur, and Lilis Suryani. "PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA PADA KANTOR DINAS SOSIAL KABUPATEN TABALONG." *JAPB* 7.1 (2024): 503-519.
- [6] Karina, Vicky, Silvy Sondari Gadzali, and Isnar Budiarti. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hade Dinamis Sejahtera." *The World of Business Administration Journal* (2020).
- [7] Meilani, Tita, and Ridlwan Muttaqin. "Pengaruh Pengembangan Karier, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Murni Konstruksi Indonesia Palu." *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM* 5.1 (2024): 32-49.
- [8] Muslimat, A., Wahid, H, A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, 4(2), 120-127.
- [9] Prasetya, Mario Tri. *Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Haistar Warehouse Bandung*. Diss. Univeristas Komputer Indonesia, 2022.
- [10] Rastana, I. Made Sandi, I. Gede Aryana Mahayasa, and Ni Wayan Wina Premayani. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan." *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata* 1.3 (2021): 834-843.
- [11] Rayyan, Ahmad, and Atik Budi Paryanti. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta." *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen* 2.1 (2021): 9-19.
- [12] Silalahi, Febriana Ananda, Edwin Agung Wibowo, and Rahman Hasibuan. "Pengaruh komunikasi, disiplin kerja, etos kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Pt. Esun Internasional Utama Indonesia Batam." *EQUILIBRIA: Jurnal Fakultas Ekonomi* 8.2 (2021): 118-128
- [13] Afandi, Nanda Fauziah 2022. Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja tenaga pendidik di mts al - hidayah laras.
- [14] Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikato)*. Riau: Zhanafa Publishing.
- [15] Kamsir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- [16] Santoso, Singgih. (2015). *Menguasai Statistik Parametrik: Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- [17] Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- [18] Sudaryo, Y., Agus, A., & (Efi), N. A. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- [19] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D (Edisi 2)*. Bandung: Alfabeta.
- [20] Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers. Yogyakarta.
- [21] Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.