

## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ANDAL SOFTWARE SEJAHTERA JAKARTA PUSAT

Firda Dwi Maryani<sup>1</sup>, Sinta Sulistiani<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Barat,  
Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia , 15417  
e-mail: <sup>1</sup> Firdadwimaryani640@gmail.com

<sup>1</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Barat,  
Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia , 15417  
e-mail: <sup>2</sup> dosen01876@unpam.ac.id

### Abstract

*This study aims to determine the influence of work discipline and physical work environment on employee performance at PT Reliable Software Sejahtera Central Jakarta. The method used is a quantitative approach. The number of population and samples is 50 with a saturated sampling technique. The analysis method uses validity test, reliability test, classical assumption test, Descriptive Analysis, Quantitative Analysis, and Hypothesis Test. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance with the regression equation  $X1 Y 10.364 + 0.771 X1$ , the correlation coefficient value is obtained at 0.888, meaning that the two variables have a very strong relationship level. The value of determination or contribution of influence is 78.9% while the remaining 21.1% is influenced by other factors. The hypothesis test obtained a value of  $t$  calculated  $> t$  table or  $(13,400 > 2,010)$  thus  $H01$  was rejected and  $Ha1$  was accepted. The physical work environment has a positive and significant effect on employee performance with the regression equation  $X2 Y 12.497 + 0.706X2$ , the correlation coefficient value is obtained at 0.877, meaning that the two variables have a very strong relationship. The value of determination or contribution of its influence is 76.9% while the remaining 23.1% is influenced by other factors. The hypothesis test obtained a  $t$ -value calculated  $> t$  table or  $(12.637 > 2,010)$ . Thus  $H02$  is rejected and  $Ha2$  is accepted. Work discipline and physical work environment simultaneously have a positive and significant effect on employee performance with the regression equation  $Y 9.183 + 0.771 X1 + 0.706 X2$ . The value of the determination coefficient or contribution of its influence simultaneously was 83.7% while the remaining 16.3% was influenced by other factors. The hypothesis test was obtained with an  $F$  value calculated  $> F$  table or  $(120,961 > 2,802)$ . Thus  $H03$  is rejected and  $Ha3$  is accepted.*

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

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Andal Software Sejahtera Jakarta Pusat. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Jumlah populasi dan sampel sebanyak 50 dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Metode analisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, Analisis Deskriptif, Analisis Kuantitatif, dan Uji Hipotesis. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $X1 Y 10,364 + 0,771 X1$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,888 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi

pengaruhnya sebesar 78,9% sedangkan sisanya 21,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $13,400 > 2,010$ ) dengan demikian  $H_01$  ditolak  $H_{a1}$  diterima. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $X_2 Y 12,497 + 0,706X_2$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,877 artinya kedua variabel mempunyai hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar determinasi sebesar 76,9% sedangkan sisanya 23,1% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $12,637 > 2,010$ ). Dengan demikian  $H_02$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima. Disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y 9,183 + 0,771 X_1 + 0,706 X_2$ . Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 83,7% sedangkan sisanya sebesar 16,3 % dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $120,961 > 2,802$ ). Dengan demikian  $H_03$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima.

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

## 1. PENDAHULUAN

Dalam persaingan global saat ini, sumber daya manusia adalah komponen yang menentukan bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia menjadi elemen kunci dalam operasional perusahaan karena mereka merupakan aset berharga dalam mencapai tujuan dan kesuksesan organisasi atau perusahaan. Untuk menjalankan operasional perusahaan, sangat dibutuhkan sumber daya manusia berkualitas tinggi sehingga dapat memberikan kontribusi positif yang signifikan pada perusahaan. Begitu pula, sebuah perusahaan dapat berkembang dengan pesat apabila sumber daya manusianya mampu melaksanakan dan menjalankan tugas serta pekerjaan dengan baik di dalam perusahaan.

Menurut Ajabar (2020:5) manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang diciptakan untuk meningkatkan, memotivasi serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi. Menurut Suryani, N. K & John, F. (2019:2), manajemen sumber daya manusia ialah proses menyampaikan tujuan organisasi lewat memanfaatkan manusia ataupun orang yang terdapat di dalamnya. Individu ataupun karyawan yang dikelola supaya mempunyai kompetensi serta kemampuan bagus yang diperlukan dalam menunjang pekerjaannya.

PT Andal Software Siejahtera Jakarta Pusat adalah perusahaan yang bergerak dibidang software payroll, yang dikelola secara profesional dan memiliki komitmen tinggi terhadap kualitas. PT Andal Software Siejahtera Jakarta Pusat berdiri pada tahun 1888 yang beralamat di Komp. Ruko Roxy Mas, Jl. KH. Hasyim Ashari No.28 Blok D1, RW.8, Kelurahan

Cideng, Kecamatan Gambir, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10150.

Setiap kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan perkembangan bisnis perusahaan merupakan cerminan dari performa atau kinerja. Karyawan memiliki peranan yang sangat penting dalam kesuksesan dan perkembangan perusahaan. Mencapai prestasi kerja karyawan bukanlah hal yang mudah untuk dicapai. Faktor penting untuk mencapai prestasi kerja adalah karyawan melaksanakan disiplin kerja ( $X_1$ ) dan terciptanya lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) yang memadai.

Disiplin adalah hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai prestasi kerja. Dalam konteks ini, kedisiplinan karyawan terkait dengan tujuan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan menghasilkan pendapatan maksimal, serta mengembangkan karyawan dalam ketaatan terhadap peraturan perusahaan.

Menurut Siagian, S. (2018:305) "menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lainnya".

Lingkungan kerja ( $X_2$ ) fisik di PT Andal Software Siejahtera Jakarta Pusat kurang memadai, fasilitas-fasilitas kerja maupun sarana dan prasarana serta kondisi lingkungan yang kurang memadai seperti: masih kurangnya penercahayaan, pewarnaan cat dinding yang tidak hidup, tempat toilet yang kurang layak pakai,

kurangnya ruangan untuk mieieting, kamar mandi yang tierkadang mengieluarkan bau tidak siedap, siebagian laptiop yang dipakai karyawan tidak bierfungsi dengan baik, siehingga dapat miengganggu kienyaman karyawan. Hal tiersiebut tientunya mierupakan faktior yang dapat mienghambat kiegiatan karyawan.

Tabel 1. 1

Data Kinerja Karyawan

PT Andal Software Sejahtera Jakarta Pusat Periode 2020-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Target %	Pencapaian %
2020	50	100%	74%
2021	50	100%	79%
2022	55	100%	70%

Sumber: PT Andal Software Sejahtera Jakarta Pusat

Bierdasarkan Tabel 1.1 di atas, dapat dilihat bahwa kinierja karyawan siecara kiesieluruhan bierada pada katiegiori bielum miemuaskan. Hal ini dapat dilihat dari tidak ada satu pun piencapaian pieriodie yang miemienuhi targiet pierusahaan. Piencapaian tahun 2020 dipieriolieh 74%, lalu pada tahun 2021 piencapaian naik mienjadi 79%, dan tahun 2022 piencapaian kiembali miurun mienjadi 70%. Naik turunnya piencapaian pierusahaan disieebabkan iolieh bieberapa pielanggan yang miemilih untuk bierhienti bierlangganan mienggunakan jasa sioftwarie kami, sierta piemasaran prioduk kami yang kurang diminati iolieh pielanggan akibat kiondisi kieuangan yang tidak stabil sielama pandiemi ciovid-19.

Tabel 1. 2

Data Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)

PT Andal Software Sejahtera Jakarta Pusat Periode 2020-2022

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Datang Terlambat	Pulang Cepat	Alfa
1	2020	50	200	145	77
2	2021	50	190	150	86
3	2022	55	250	160	75

Sumber: PT Andal Software Sejahtera Jakarta Pusat

Bierdasarkan Tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa masih riendahnya disiplin kierja (X<sub>1</sub>) karyawan pada PT Andal Sioftwarie Siejahtiera Jakart Pusat. Banyak karyawan yang tidak disiplin sieperti karyawan yang siering tierlambat, pulang ciepat, dan alfa. Tingginya tingkat kietierlambatan, pulang ciepat, dan alfa akan miengurangi jumlah jam kierja suatu karyawan untuk mienyieliesaikan piekierjaan dan kiegiatannya disuatu pierusahaan. Masalah tiersiebut di akibatkan iolieh kinierja karyawan yang riendah siehingga dapat

miempiengaruhi hasil kierja karyawan dalam suatu pierusahaan atau iorganisasi

Tabel 1. 3

Data Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>2</sub>)

PT Andal Software Sejahtera Jakarta Pusat Periode Tahun 2023

No	Dimensi	Deskripsi	Kondisi	Ya	Tidak
1	Penerangan	Pencahayaannya kurang baik untuk daerah ruangan yang terus menerus diperlukan	Pencahayaannya kurang baik	9	7
2	Pewarnaan	Beberapa ruangan mempunyai warna cat yang tidak hidup	Warna cat ruangan yang tidak hidup	9	7
3	Kebersihan	Tempat solat untuk karyawan muslim yang masih kurang bersih	Tempat solat masih kurang bersih	11	5
4	Sirkulasi/ Pertukaran Udara	Kurangnya jumlah AC dibeberapa ruangan yang terdapat banyak karyawan, membuat ruangan menjadi kurang dingin	Beberapa ruangan kurang dingin	9	7
5	Kebersihan Suara	Beberapa ruangan yang tidak ada sekat tembok antar departement, membuat karyawan lain terganggu dengan suara yang begitu banyak	Banyaknya suara membuat karyawan lain terganggu	11	5
6	Keamanan	Banyaknya kabel yang berserakan dilantai menyebabkan ketidakeamanan bagi karyawan, karena bisa menyebabkan kecelakaan seperti kesandung	Kurangnya kontrol dilingkungan kerja	11	5

Sumber: PT Andal Software Sejahtera Jakarta Pusat

Bierdasarkan Tabel 1.3 di atas, miunjukkan hasil prasurviey kuiesiionier dimana tierdapat piencahayaannya yang kurang baik, warna cat ruangan yang tidak hidup, tiempat siolat masih kurang biersih, bieberapa ruangan kurang dingin, bieberapa ruangan yang tidak ada siekat tiembiok antar diepartment miembuat karyawan lain tierganggu diengan suara yang biegitu banyak, dan banyaknya kabiell yang biersierakan dilantai mienyiebabkan kietidakeamanan bagi karyawan. Jika hal ini tidak siegiera ditindaklanjuti, maka kinierja karyawan akan tiertanggu, kurang maksimal dan tidak iefiektif. Kiondisi fisik lingkungan kierja yang bielum tierkata rapih dan kurangnya sarana dan prasarana yang dibierikan pierusahaan, dinilai siebagai faktior pienghambat dalam mieningkatkan kinierja karyawan. Lingkungan kierja fisik dianggap baik atau sieuai apabila manusia dapat miensialankan kiegiatan mierieka siecara ioptimal, siehat, aman dan nyaman. Kietidaksiesuaian lingkungan kierja fisik dapat bierdampak dalam jangka waktu yang lama. Liebih lanjut lagi, kiondisi yang kurang baik dapat miengharuskan pienggunaan liebih banyak tienaga dan waktu, sierta tidak miendukung piengiembangan sistiem kierja yang iefisiien. Dampak yang mungkin timbul dari adanya

lingkungan kerja fisik yang kurang memadai akan mempengaruhi kenyamanan, kepuasan, dan kinerja para karyawan.

Diengan demikian dapat disimpulkan bahwa masih rendahnya pencapaian kinerja karyawan pada PT Andal Sioftware Siejahtera Jakarta Pusat. Siebaiknya perusahaan mielakukan komunikasi rutin diengan karyawan miengenai tantangan apa pun yang mierieka hadapi agar karyawan dapat miingkatkan kinierjanya. Kinierja karyawan yang baik ditunjukkan diengan priesentasi kinierja yang miemiliki nilai tierendah miengalami pienurunan, siemientara nilai tieringgi miengalami pieningkatan atau tietap stabil. Salah satu langkah untuk miingkatkan kinierja karyawan adalah diengan miempierhatikan disiplin kierja (X1) dan lingkungan kierja fisik (X2) di perusahaan. Lingkungan kierja fisik yang kurang miemadai dan kurangnya kiesadaran karyawan miengenai disiplin kierja dapat bierdampak pada pienurunan kinierja tierhadap pierusahaan

## 2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Sylvia Defitamila, Bachruddin Saleh Program Studi Administrasi Bisnis, Universitas Telkom Journal of Management Vol.5 Issue 2 2022, Hal. 89 – 99 ISSN : 2614-851X Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Fisik dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Laboratorium Klinik Otrismo Medical Center Kota Bekasi Berdasarkan hasil pengujian uji F, Fhitung dengan tingkat signifikansi 0,000. Sehingga dapat dihasilkan pada kedua perhitungan tersebut adalah Fhitung > Ftabel (37,789 > 2,86) dan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). 1. Hendra Jayusman 2. Winarti Setyorini 3. Aditya Dwi Prakas Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Antakusuma Magenta, Vol. 9 , No. 2, Maret 2021, Hal. 75-82. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Teras Kopi Sukamara. Hasil uji t dengan nilai thitung untuk variabel sebesar 7,333 dengan nilai signifikansi 0,000 sementara itu dengan batas signifikansi sebesar 0,05 dan arah koefisien regresi positif, diperoleh nilai t tabel sebesar 2,306. Dengan membandingkan kedua nilai t yang

diperoleh, terlihat bahwa thitung > t tabel, sehingga dapat diambil keputusan menolak H0 dan menerima H1, artinya dengan adanya Lingkungan kerja fisik yang baik maka kinerja karyawan Teras Kopi Sukamara akan meningkat.

Muslimat (2021) Jurnal Jenius, Vol.4 No. 2, ISSN: P-ISSN: 2581-2769 E-ISSN: 2598-9502. NO, halaman, 120-127. Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Pos Indonesia Kantor Cipondoh Hasil penelitian ini variabel disiplin kerja diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,513 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,789 dengan kriteria baik. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi  $Y = 12,149 + 0,733X$ , dan nilai koefisien korelasi 0,781 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 61,1%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi 0,000 0,05.

Susilowati, (2021) Jurnal jimawa, Vol. 1. No. 1, E-ISSN: 2775-9296. P-ISSN 2775-6025 halaman 59-69. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan pada Panti Sosial Bina Grahitia Belaian Kasih Jakarta Barat Hasil uji parsial diperoleh bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji simultan diperoleh hasil fhitung > ftabel = 12,012 > 3,16 dengan taraf signifikansi 0,000 < 0,050, artinya disiplin kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja berpengaruh positif.

Akmaludin (2021), Jurnal Perkusi, Vol. 1. No. 4, ISSN: 2776-1568 halaman 473-480 Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja (Y) pada Balai Besar Pengembangan Penjamin Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata. Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan berpengaruh signifikansi terhadap Kinerja pada Balai Besar Pengembangan Penjamin Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata, hal ini dapat diperoleh nilai Fhitung > Ftabel yaitu didapat bahwa 70,959 > 2,39 dengan 0,10. tingkat signifikansi 0,000

Marselia (2021), Jurnal Perkusi Vol. 1. No. 4, ISSN: 2776-1568, Halaman 548-555 Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2)

terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Koperasi KSPPS BMT Al-Fath IKMI Kedaung Pamulang Hasil ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi sebesar 0,664. Dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $23,639 > 3,15$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Sedangkan disiplin terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,375 > 2,000$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,001 < 0,005$ . Kemudian lingkungan kerja terhadap kinerja dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,300 > 2,000$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,002 < 0,005$ .

Irawan Yantu (2022), Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, Vol. 5. No. 1. P-ISSN 2620-9551 E-ISSN 2622-1616, halaman, 80-88. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT PG Tolangohula Gorontalo Hasil Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PG Tolangohula Gorontalo dengan koefisien determinasi sebesar 44,70%. Adapun pengaruh dari variabel lain terhadap kinerja karyawan sebesar 55,30%

Suryadi (2022), Jurnal Jenius, Vol. 4 No. 2. No ISSN: 2622-8882, E-ISSN: 2622-9935, halaman 223-229 Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Prima Abadi di Jakarta Hasil penelitian ini variabel lingkungan kerja diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,401 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,816 dengan kriteria baik. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi  $Y = 11,598 + 0,781X$ , dan nilai koefisien korelasi 0,746 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 55,7%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

Pratama (2020), Jurnal Semarak, Vol. 3. No. 2. P-ISSN 2615-6849, E-ISSN 2622-3686, No halaman 1-11 Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Wisata Angkasa Permai Hasil penelitian didapatkan korelasi yang kuat disiplin kerja terhadap kinerja pegawai KPPP Teknologi Aplikasi Produk PPPTMGB LEMIGAS Jakarta Selatan dengan korelasi sebesar 0,6816. Dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti penulis..

### 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 instrumen 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 cronbach alpha

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

#### 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

$$R_{y_{x_1 \cdot x_2}} = \frac{ry_{x_1} - ry_{x_2} \cdot rx_1x_2}{\sqrt{1 - r^2_{x_1x_2}} \sqrt{1 - r^2_{yx_2}}}$$

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 (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  
 Uji Validasi Disiplin Kerja (X1)

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan Butir
1	Butir pernyataan 1	0,491	0,279	Valid
2	Butir pernyataan 2	0,486	0,279	Valid
3	Butir pernyataan 3	0,498	0,279	Valid
4	Butir pernyataan 4	0,484	0,279	Valid
5	Butir pernyataan 5	0,422	0,279	Valid
6	Butir pernyataan 6	0,508	0,279	Valid
7	Butir pernyataan 7	0,486	0,279	Valid
8	Butir pernyataan 8	0,481	0,279	Valid
9	Butir pernyataan 9	0,499	0,279	Valid
10	Butir pernyataan 10	0,488	0,279	Valid

Sumber: Data diolah dari SPSS 26

Berdasarkan data tabel diatas variabel disiplin kerja (X1) diperoleh nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  0,279, dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak diolah sebagai data penelitian

Tabel 4. 10  
 Lingkungan Kerja Fisik (X2)

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan Butir
1	Butir pernyataan 1	0,472	0,279	Valid
2	Butir pernyataan 2	0,478	0,279	Valid
3	Butir pernyataan 3	0,458	0,279	Valid
4	Butir pernyataan 4	0,455	0,279	Valid
5	Butir pernyataan 5	0,484	0,279	Valid
6	Butir pernyataan 6	0,488	0,279	Valid
7	Butir pernyataan 7	0,474	0,279	Valid
8	Butir pernyataan 8	0,473	0,279	Valid
9	Butir pernyataan 9	0,473	0,279	Valid
10	Butir pernyataan 10	0,499	0,279	Valid

Sumber: Data diolah dari SPSS 26

Berdasarkan data tabel diatas variabel lingkungan kerja fisik (X2) diperoleh nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  0,279, dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak diolah sebagai data penelitian

Tabel 4. 11  
 Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan Butir
1	Butir pernyataan 1	0,495	0,279	Valid
2	Butir pernyataan 2	0,495	0,279	Valid
3	Butir pernyataan 3	0,464	0,279	Valid
4	Butir pernyataan 4	0,477	0,279	Valid
5	Butir pernyataan 5	0,488	0,279	Valid
6	Butir pernyataan 6	0,493	0,279	Valid
7	Butir pernyataan 7	0,474	0,279	Valid
8	Butir pernyataan 8	0,470	0,279	Valid
9	Butir pernyataan 9	0,488	0,279	Valid
10	Butir pernyataan 10	0,474	0,279	Valid

Sumber: Data diolah dari SPSS 26

Berdasarkan data tabel diatas variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  0,279, dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak diolah sebagai data penelitian

##### b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 12  
 Hasil Pengujian Perhitungan Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,610	10

Sumber: Data diolah dari SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, menunjukkan bahwa  $r_{cronbach}$  variabel disiplin kerja (X1) dapat dilihat bernilai 0,610 sedangkan *Standard Cronbach Alpha* 0,60. Dengan demikian  $r_{cronbach}$  positif dan lebih besar dari *Cronbach Alpha*. Maka kuesioner indikator disiplin kerja (X1) dinyatakan reliabel.

Tabel 4. 13  
 Hasil Pengujian Perhitungan Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,602	10

Sumber: Data diolah dari SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, menunjukkan bahwa  $r_{cronbach}$  variabel lingkungan kerja fisik (X2) dapat dilihat bernilai 0,602 sedangkan *Standard Cronbach Alpha* 0,60. Dengan demikian  $r_{cronbach}$  positif dan lebih besar dari *Cronbach Alpha*. Maka

kuesioner indikator lingkungan kerja fisik (X2) dinyatakan reliabel.

Tabel 4. 14

Hasil Pengujian Perhitungan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,606	10

Sumber: Data diolah dari SPSS 26

Berdasarkan data hasil pengujian pada tabel diatas, menunjukkan bahwa  $r_{\text{cronbach}}$  variabel kinerja karyawan (Y) dapat dilihat bernilai 0,606 sedangkan Standard Cronbach Alpha 0,60. Dengan demikian  $r_{\text{cronbach}}$  positif dan lebih besar dari Cronbach Alpha. Maka kuesioner indikator kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4. 15

Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1,96200644
Most Extreme Differences	Absolute	0,104
	Positive	0,104
	Negative	-0,057
Test Statistic		0,104
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 <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 dari SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh signifikansi = 0,200 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai  $\alpha = 0,05$  atau ( $0,200 > 0,05$ ). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 16

Hasil Uji Multikolinearitas Dengan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	9,183	2,050		4,481	0,000		
	Disiplin Kerja	0,447	0,101	0,515	4,446	0,000	0,258	3,881
	Lingkungan Kerja Fisik	0,349	0,093	0,433	3,734	0,001	0,258	3,881

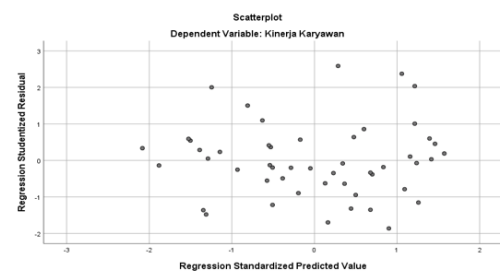
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dari SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel disiplin kerja

(X1) diperoleh sebesar 3.881 dan lingkungan kerja fisik (X2) diperoleh sebesar 3.881 dimana masing-masing nilai tolerance variabel bebas kurang dari 0.10 dan nilai VIF kurang dari 10.00. Dengan demikian, dalam model regresi tidak terdapat multikolinearitas antara variabel independen di dalam persamaan tersebut, atau dapat dikatakan tidak ada multikolinearitas

3) Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah dari SPSS 26

Gambar 4. 2

Grafik Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pada gambar diatas, titik-titik pada grafik scatterplo tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi ini layak dipakai

4) Uji Autokorelasi

Tabel 4. 19

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	0,915 <sup>a</sup>	0,837	0,830	2,003	1,716

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dari SPSS 26

Berdasarkan hasil piugujian pada tabel diatas, miodiel riegriesi ini data tidak tierjadi gangguan autiokiorielasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin Watsion siebiesar 1,716 yang bierada di intierval 1,550-2,460.



d. Uji Regresi Linier

Tabel 4. 20

Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana 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)	10,364	2,282		4,542	0,000
	Disiplin Kerja	0,771	0,058	0,888	13,400	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data diolah dari SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 10,364 + 0,771 X1$ . Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 10,364 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan(Y) sebesar 10,364. Konstanta bernilai positif artinya memiliki hubungan yang positif.

Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X1) sebesar 0.771, diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja fisik (X2) maka setiap perubahan 1 (satu) unit pada variabel disiplin kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,771

Tabel 4. 21

Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana 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)	12,497	2,252		5,550	0,000
	Lingkungan Kerja Fisik	0,706	0,056	0,877	12,637	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data diolah dari SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 12,497 + 0,706 X2$ . dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut

Nilai konstanta sebesar 12,497 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja fisik (X2) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan(Y) sebesar 12,497. Konstanta bernilai positif artinya memiliki hubungan yang positif.

Nilai koefisien regresi lingkungan kerja fisik (X2) sebesar 0,706 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X1), maka setiap perubahan 1 (satu) unit pada variabel lingkungan kerja fisik (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.706..

Tabel 4. 22

Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Variabel Disiplin Kerja (X1) Dan 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)	9,183	2,050		4,481	0,000
	Disiplin Kerja	0,447	0,101	.0515	4,446	0,000
	Lingkungan Kerja Fisik	0,349	0,093	0,433	3,734	0,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data diolah dari SPSS 26

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 9,183 + 0,447X1 + 0,349X2$ . dari persamaan regresi diatas disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 9,183 mempunyai arti jika variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) nilainya 0 maka variabel kinerja karyawan (Y) akan bernilai sebesar 9,183.

Nilai disiplin kerja (X1) 0,447 diartikan bahwa apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja fisik (X2), maka setiap perubahan 1 (satu) unit pada variabel disiplin kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan(Y) 0,447.

Nilai lingkungan kerja fisik (X2) 0,349 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada disiplin kerja (X1), maka setiap perubahan 1 (satu) unit variabel lingkungan

kerja fisik (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) 0,349.

e. Analisis Koefisien Korelasi (R)

Tabel 4. 23

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

Correlations			
		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	0,888
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	0,888	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	50	50

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).  
 Sumber: Data diolah dari SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,888 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,80-1,000 artinya variabel disiplin kerja (X1) dan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki Tingkat hubungan yang sangat kuat

Tabel 4. 24

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

Correlations			
		Lingkungan Kerja Fisik	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja Fisik	Pearson Correlation	1	0,877
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	0,877	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	50	50

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).  
 Sumber: Data diolah dari SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,877 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,80-1,000 artinya variabel lingkungan kerja fisik (X2) dan kinerja karyawan (Y) memiliki Tingkat hubungan yang sangat kuat

Tabel 4. 25

Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan 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	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	0,915 <sup>a</sup>	0,837	0,830	2,003	0,837	120,961	2	47	0,000

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Lingkungan Kerja Fisik  
 Sumber: Data diolah dari SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,915 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,80-1,000 artinya disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan (Y).

f. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 26

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888 <sup>a</sup>	0,789	0,785	2,257

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja  
 Sumber: Data diolah dari SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,789 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan 78,9% sedangkan sisa nya sebesar (100-78,9%) = 21,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 4. 27

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877 <sup>a</sup>	0,769	0,764	2,363

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja Fisik  
 Sumber: Data diolah dari SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,769 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 76,9% sedangkan sisanya sebesar (100-76,9%) = 23,1% dipengaruhi faktor lain

Tabel 4. 28

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan 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	.915 <sup>a</sup>	0,837	0,830	2,003

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Lingkungan Kerja Fisik  
 Sumber: Data diolah dari SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien

determinasi sebesar 0.837 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 83,7% sedangkan sisanya sebesar  $(100-83,7\%) = 16,3\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

g. Uji Hipotesis

Tabel 4. 29  
 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)	10,364	2,282		4,542	0,000
	Disiplin Kerja	0,771	0,058	0,888	13,400	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data diolah dari SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau  $(13,400 > 2,010)$ . Hal tersebut juga dipekuat dengan nilai signifikansi < 0,05 atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka H01 ditolak dan Ha1 diterima. Hal ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4. 30  
 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)	12,497	2,252		5,550	0,000
	Lingkungan Kerja Fisik	0,706	0,056	0,877	12,637	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data diolah dari SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau  $(12,637 > 2,010)$ . hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,05 atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka H02 ditolak dan Ha2 diterima. Hal ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. 31  
 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Disiplin Kerja (X1) Dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	970,896	2	485,448	120,961	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	188,624	47	4,013		
	Total	1159,520	49			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan  
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin kerja,  
 Sumber: Data diolah dari SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau  $(120,961 > 2,802)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,05 atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka H03 ditolak dan Ha3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)..

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), sebagai berikut:

- a. Disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $X1 Y = 10,364 + 0,771 X1$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,888 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 78,9% sedangkan sisanya 21,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung  $> t$  tabel atau  $(13,400 > 2,010)$  dengan demikian  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan
- b. Lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $X2 Y = 12,497 + 0,706X2$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,877 artinya kedua variabel mempunyai hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar determinasi sebesar 76,9% sedangkan sisanya 23,1% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung  $> t$  tabel atau  $(12,637 > 2,010)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja karyawan.
- c. Disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 9,183 + 0,771 X1 + 0,706 X2$ . Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 83,7% sedangkan sisanya sebesar 16,3 % dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung  $> F$  tabel atau  $(120,961 > 2,802)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, P. (2018). "Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)". Riau: Zanafa Publishing.
- [2] Ajabar. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Grup Penerbit CV
- [3] Budi Utama.
- [4] Anang, F. (2018). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Edisi ke-1. Deepublish.
- [5] Ansari. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- [6] Ansory, A. F dan Indrasari. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Edisi Revisi. Indonesia Pustaka.
- [7] Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.
- [8] Edison, E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- [9] G.R. Terry dalam R.Supomo dan Eti Nurhayati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Kencana.
- [10]Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [11]Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [12]Hamali, A. Y. (2019). Pemahaman Praktis Administrasi, Organisasi, dan Manajemen. Jakarta: Prenada Media Group.
- [13]Hasibuan, M. S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Edisi Revisi. PT Bumi Aksara.
- [14]Hasibuan, M. S. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Edisi Revisi. PT Bumi Aksara.
- [15]Mamduh, H. (2019). Manajemen. Yogyakarta: Edisi Ketiga. UPP STIM YKPN
- [16]Randi. (2018). Teori Penelitian Terdahulu. Jakarta: Erlangga.
- [17]Sedarmayanti. (2018). Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju.
- [18]Siagian, S. 2018. Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [19]Sinambela. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Edisi Revisi. PT Bumi Aksara.
- [20]Sinambela, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [21]Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). Manajemen Sumberdaya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan

- Kerja Fisik. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- [22] Arsitia, I. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Artha Kreasi Utama Di Jakarta. *JURNAL WIDYA PERSADA*, 2(1), 44-62.
- [23] Chewe, B., & Taylor, T. K. (2021). Disciplinary procedures, employee punctuality and employee performance at Ndola city council Zambia. *African Journal of Social Sciences and Humanities Research*, 4(2), 32-48.
- [24] Fatimah, S., & Hadi, S. (2021). Analisa Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Pada Kinerja Karyawan PT LA NINA NIAGA NASIONAL. *Improvement: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 25-32.
- [25] Fika, N., & Zohriah, A. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan. *Jambura Journal of Educational Management*, 248-257.
- [26] Malau, M. K. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sansyu Precision Batam (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).