

## PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ESA GARDA PRATAMA JAKARTA SELATAN

Meisuri Handayani<sup>1</sup>, Dede Andi<sup>2</sup>

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

E-mail: meisurihandayani@gmail.com<sup>1</sup>, dosen02463@unpam.ac.id<sup>2</sup>

### Abstract

*This research aims to determine the influence of discipline and the physical work environment on employee performance at PT Esa Garda Pratama, South Jakarta. The research method used is a quantitative method. The population in this study was 50 people. The sampling technique used a saturated sample using a sample of 50 people. The data analysis method in this research uses the IBM SPSS version 26 application, including validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression test, correlation coefficient test, coefficient of determination test and hypothesis test. The results of this research, namely the variables Discipline, Physical Work Environment and Employee Performance, obtained the multiple regression equation  $Y = 4.817 + 0.267X_1 + 0.629X_2 + e$ . The regression coefficient value on the employee performance variable is 4.817, concluding that if Discipline ( $X_1$ ) and Physical Work Environment ( $X_2$ ) are constant (have not changed) then the performance consistency value ( $Y$ ) is 4.817. The results of the  $t$  test show a positive and significant influence of discipline on employee performance based on the table that  $t_{count}$  is  $7.451 > t_{table}$  2.011 or significantly  $0.000 < 0.05$ . Thus, partially there is a positive and significant influence of discipline ( $X_1$ ) on employee performance ( $Y$ ). Based on the table,  $t_{count}$  is  $7.331 > t_{table}$  2.011 with a significance of  $0.000 < 0.05$ , thus partially there is a positive and significant influence of the Physical Work Environment ( $X_2$ ) on Employee Performance ( $Y$ ) and the results of the simultaneous  $f$  test calculation show an  $f$ -count value of  $7.972 > f$ -table 2,800 and uses a significance limit of  $0.001 < 0.05$ . It can be said that the hypothesis states that the variables Discipline ( $X_1$ ), Physical Work Environment ( $X_2$ ) have an influence on employee performance ( $Y$ ) simultaneously.*

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

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Esa Garda Pratama Jakarta Selatan. Metode penelitian yang digunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 50 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan menggunakan sampel sebanyak 50 orang. Metode Analisis data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS IBM versi 26, meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian kali ini yaitu pada variabel Disiplin, Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja Karyawan diperoleh persamaan regresi berganda  $Y = 4,817 + 0,267X_1 + 0,629X_2 + e$ . Nilai koefisien regresi pada variabel Kinerja karyawan 4,817 menyimpulkan bahwa jika Disiplin ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ) tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai konsistensi kinerja ( $Y$ ) sebesar 4,817. Hasil uji  $t$  terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin terhadap kinerja karyawan berdasarkan tabel bahwa  $t_{hitung}$  7,451 >  $t$  tabel 2,011 atau secara signifikan  $0,000 < 0,05$  demikian secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Berdasarkan tabel bahwa  $t_{hitung}$  7,331 >  $t$  tabel 2,011 dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  dengan demikian secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dan hasil perhitungan uji  $f$  simultan menunjukkan nilai  $f$ -hitung 7,972 >  $f$ -tabel 2,800 dan menggunakan batas signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Hal ini dapat dikatakan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Disiplin ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) secara simultan.

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

## 1. PENDAHULUAN

Dunia bisnis saat ini menghadapi tantangan yang semakin besar, dengan perusahaan berusaha memperbaiki dan berkembang untuk mencapai hasil yang lebih tinggi. Kinerja dan produktivitas karyawan sangat penting dalam perkembangan usaha dan organisasi. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia harus dilakukan dengan profesionalisme.

Sumber daya manusia adalah elemen kunci untuk membantu operasi perusahaan dan memiliki peran penting di dalam memperbaiki lingkungan kerja agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karyawan harus dapat mengambil peluang dan memenuhi kebutuhan lingkungan kerja mereka.

Sumber daya manusia adalah faktor kunci yang berkontribusi secara langsung dalam proses operasional perusahaan dan memiliki peran krusial dalam memperbaiki kondisi lingkungan kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan memanfaatkan peluang yang tersedia, sumber daya manusia harus mampu mengadaptasi diri untuk memenuhi kebutuhan lingkungan kerja serta tantangan lainnya.

Kinerja karyawan tidak hanya menggambarkan hasil yang dicapai, tetapi juga mencerminkan cara mereka bekerja yang mempengaruhi efisiensi dan efektivitas dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2015:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Menurut Kasmir (2018:182) “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”

Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan terdapat beberapa faktor kunci yang memengaruhi kinerja karyawan tersebut sehingga perlu diperhatikan secara matang. Salah satu faktor kunci yang signifikan memengaruhi adalah Disiplin, karena Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Peraturan disiplin dibuat untuk mengatur tata hubungan kerja yang berlaku tidak saja dalam perusahaan-perusahaan besar atau kecil, tetapi juga pada sebuah organisasi yang mempekerjakan banyak sumber daya manusia untuk melaksanakan pekerjaan.

Disiplin adalah cara karyawan mematuhi perjanjian kerja dan menghormati hubungan dengan organisasi mereka. Ketika disiplin kerja tinggi, kinerja dari anggota tim akan meningkat. Menurut Sutrisno (2016:87) “Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan”

Selain itu, untuk memastikan bahwa karyawan dapat bekerja dengan efektif dan efisien, penting tidak hanya memiliki disiplin yang baik tetapi juga mendapatkan dukungan dari lingkungan kerja fisik yang memadai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menjadi langkah penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, sementara lingkungan kerja yang kurang baik dapat menyebabkan penurunan dalam kinerja mereka.

Dalam penelitian ini, penulis mengambil objek penelitian pada Karyawan PT. Esa Garda Pratama yang beralamat di Jl. Jalan Wika No.17 Srengseng Sawah, Jagakarsa Jakarta Selatan. Indonesia.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada masa penelitian, terdapat ketidakstabilan kinerja seperti kurangnya rasa tanggung jawab terhadap tugas pekerjaannya sehingga karyawan sering kali mengerjakan tugas pekerjaan yang tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh Perusahaan. Apabila hal tersebut terus dibiarkan tentunya akan dapat mempengaruhi penurunan kinerja karyawan. Dapat dilihat dari penilaian kinerja karyawan pada PT Esa Garda Pratama dibawah ini :

Tabel I Penilaian Kinerja Karyawan

No	Penilaian	Target	Pencapaian					
			2021	Skor (%)	2022	Skor (%)	2023	Skor (%)
1.	Kerjasama Tim	100	60	6,0	79	7,9	79	7,9
2.	Komitmen	100	64	6,4	75	7,5	75	7,5
3.	Ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan	100	70	7,0	80	8,0	73	7,3
4.	Karakter	100	63	6,3	81	8,1	79	7,9
5.	Presensi/Kehadiran	100	65	6,5	80	8,0	69	6,9
6.	Kualitas Pekerjaan	100	68	6,8	86	8,6	82	8,2
Rata-rata			65% Kurang		80% Baik		77% Cukup	

Sumber : PT. Esa Garda Pratama

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa penilaian kinerja karyawan PT. Esa Garda Pratama setiap tahunnya menargetkan hasil 100% pada setiap penilaiannya, namun pada kenyataannya dilihat dari penilaian rata-rata setiap tahun mengalami Ketidakstabilan. Pada tahun 2021 dengan rata-rata 65% masi kurang baik, namun pada tahun 2022 mengalami kenaikan dengan rata-rata 80% baik dan pada tahun 2023 mengalami penurunan Kembali 77%. Maka dari itu dapat dilihat bahwa kinerja karyawan masih belum stabil dan belum mencapai taerget yang diinginkan perusahaan.

Untuk mencapai kinerja yang optimal dan tinggi dibutuhkan adanya peningkatan kinerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki karyawan untuk mencapai tujuan Perusahaan.

Kedisiplinan merupakan dasar yang sangat penting bagi sebuah organisasi, karena tanpa dukungan dari karyawan yang mematuhi aturan dengan disiplin, organisasi akan menghadapi tantangan dalam mencapai tujuannya. Kedisiplinan menandakan sikap karyawan yang loyal terhadap peraturan perusahaan, yang menjadi salah satu elemen kunci yang mempengaruhi kemampuan organisasi untuk berhasil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Tabel II Data Ketidakhadiran Karyawan

PT. Esa Garda Pratama Tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Absensi			Total	Jumlah Hari Kerja	Presentase
		Terlambat	Izin	Alpa			
2021	50	76	32	40	148	249	18,4 %
2022	50	87	20	30	137	250	16,8 %
2023	50	80	11	21	112	252	14,1 %
Jumlah		243	63	91			

Sumber : PT. Esa Garda Pratama

Dari data tabel 1.2 Dari data tabel diatas dapat dilihat bahwa angka ketidakhadiran karyawan PT Esa Garda Pratama tahun 2021-2023 Tingkat disiplin karyawan dapat diukur melalui absensi yang masi cukup banyak karyawan yang datang terlambat kekantor dan tidak masuk tanpa keterangan, yang merupakan indikasi dari kurangnya kesadaran mereka terhadap pentingnya kedisiplinan. Ini berdampak pada penurunan tanggung jawab mereka, sehingga perlu peran dari PT Esa Garda Pratama untuk memberikan sanksi kepada karyawan yang sering telambat dan tidak hadir tanpa alasan yang jelas. Dengan demikian, kedisiplinan akan menjadi faktor yang meningkatkan kinerja karyawan.

Disiplin karyawan tidak hanya diukur dari kehadiran karyawan karena bisa saja karyawan memiliki Tingkat absensi yang rendah namun tidak bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Meskipun absensi penting, melihat disiplin dari sudut pandang tanggung jawab dalam penyelesaian tugas juga relevan, karena karyawan yang bertanggung jawab akan memastikan pekerjaan dengan baik, bahkan jika tidak selalu hadir secara fisik.

Dengan demikian, kedisiplinan akan menjadi faktor yang membantu meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, Faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan adalah lingkungan kerja fisik. Lingkungan yang kondusif dapat memberikan kesan aman dan nyaman, yang memfasilitasi karyawan untuk bekerja dengan efektif.

Perusahaan harus memprioritaskan pengembangan lingkungan kerja fisik yang menyenangkan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan efektif tetapi juga menciptakan kondisi yang mendukung kolaborasi dan rukun antar rekan kerja.

Selain itu, perusahaan harus memastikan bahwa di lingkungan kerja tersebut sesuai dengan kebutuhan dan nyaman bagi semua karyawan. Berikut data lingkungan kerja fisik PT Esa Garda Pratama.

Tabel III Data Lingkungan Fisik PT. Esa Garda Pratama Tahun 2021-2023

No	Indikator Lingkungan Kerja Fisik	Standar	Kondisi	Keterangan
1.	Sirkulasi Udara	10 Ventilasi	Lebih dari 10 Ventilasi Udara	Terdapat Ruangan terbuka di Tengah kantor, Ruangan manager tertutup dan terdapat jendela di setiap ruangan.
2.	Penerangan	Pencahayaan untuk bekerja di dalam ruangan. Jumlah lampu standar 4m x 3m dibuktikan lampu LED dengan 10 watt	Office : Pencapaian baik dengan kondisi 52 lampu dengan 9 watt Panjang ruang 11,5m x 20m Logistik: Pencapaian Kurang Baik dengan kondisi 2 lampu 9 watt Panjang ruangan 8,5m x 4m	Office : Lampu Terang. Logistik : Lampu Kurang Terang di karenakan hanya ada 2 lampu.
3.	Kelambaban	Kondisi Baik 40%-60% Dilihat dari jamur pada tembok, cat tembok yang mengelupas.	Kelambaban sangat baik 40%-60% Dengan jumlah 25 AC dan tidak ada cat tembok yang terkelupas.	Radiasi panas dari udara tertutup dengan adanya ruangan yang ber AC sehingga menyebabkan hawa sejuk.
4.	Temperature	Suhu Standar Nasional Indonesia (SNI) 24°C	Office : Suhu 21°C Logistik: Suhu 25°C- 30°C	Suhu normal cenderung dingin di area office. Cenderung panas di area logistik
5.	Kebisingan	Standar Kebisingan berdasarkan peraturan menteri Ketenagakerjaan No.5 Tahun 2018 batas kebisingan 85Db untuk waktu kerja 8 jam perhari	Kebisingan senilai 85 Db di area office sudah cukup efektif. Diukur dengan decibel sound level meter.	Pekerja membutuhkan konsentrasi, maka suara bising seperti suara mesin generator, suara mesin jahit hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efektif.

Berdasarkan tabel diatas keadaan lingkungan kerja fisik pada PT Esa Garda Pratama (EGPSecurity) 2023 dapat disimpulkan bahwa dari data tersebut masih terdapat yang perlu diperbaiki diantaranya pada indikator penerangan pada ruang logistik kurang baik dikarenakan dalam ruangan tersebut hanya terdapat 2 lampu dengan 9 watt di perlukan penerangan tambahan yang baik untuk karyawan fokus dalam mengerjakan pekerjaannya. Sebaiknya Perusahaan harus menambah pencahayaan (lampu) di area yang memiliki tingkat pencahayaan di bawah standar. Tidak hanya pada indikator penerangan saja, pada indicator temperatur suhu ruangan logistic yang masih panas menyebabkan kurang nyaman bagi karyawan. Sebaiknya Perusahaan menggunakan AC atau pendingin ruangan area logistic untuk meningkatkan pergerakan udara diarea kerja.

## 2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Penelitian yang dilakukan oleh Mega Mirasaputri Cahyanti, Eke Juriya Ningsih, 2020, Jurnal Manajemen Dan Profesional, Vol 1 No 1: Jurnal JPro, ISSN: 2775-5967 dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Probolinggo, H1(+) Disiplin kerja berpengaruh signifikan

terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten probolinggo. Dari hasil uji t (pengaruh atau signifikan) yang telah dilakukan menunjukkan hasil yang bahwa variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Probolinggo. Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Probolinggo.

Penelitian selanjutnya oleh Doni Irawan, Gatot Kusjono, Suprianto, 2021, Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA), Vol. 1, No. 3, p-ISSN : 2775-6025, e-ISSN: 2775-9296 dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong H1 (X) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Pada Kantor Kecamatan Serpong dengan nilai T-hitung (-0.232) lebih kecil dibandingkan T-tabel (2.007), dan signifikansi (0.817) lebih besar dari (0.05).

Selanjutnya penelitian oleh Edy Krisyanto, 2022, Jurnal Ilmiah Hospitality, Vol.11 No.2) P-ISSN: 2088-4834 E-ISSN : 2685-5534 dengan judul Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan bidang angkutan kota tangerang Selatan, H2 (+) Lingkungan Kerja Fisik dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan bidang angkutan kota tangerang selatan, dari hasil uji t menunjukkan nilai hasil uji t (parsial) pada variabel disiplin kerja (X1) menunjukkan t hitung (6.269) > t tabel (1.998) dengan nilai signifikan 0.000 < 0.05 dan variabel lingkungan kerja fisik (X2) menunjukkan t hitung (2.632) > t tabel (1.998) dengan nilai signifikan 0.000 < 0.05

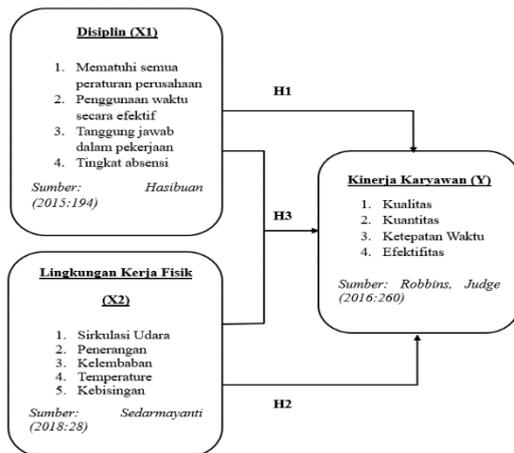
## Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah penjelasan sementara terhadap suatu gejala yang menjadi objek permasalahan. Kerangka berpikir ini disusun berdasarkan pada tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan atau terkait.

Menurut Sugiyono (2017:60) mengemukakan bahwa “kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana

teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting”.

Penelitian ini menguji bagaimana hubungan antara disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Ada 3 variabel yang diuji dalam penelitian ini yaitu: Disiplin (*variable independen*), Lingkungan fisik Kerja fisik (*variable independen*), terhadap Kinerja karyawan (*variable dependen*).



Gambar 1. Kerangka Berpikir Pengembangan Hipotesis

Sugiyono (2017:63) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta – fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner.

1.  $H_{01} : p_1 = 0$  Tidak terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Disiplin terhadap Kinerja karyawan PT. Esa Garda Pratama Jakarta Selatan.
2.  $H_{a1} : p_1 \neq 0$  Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin terhadap Kinerja karyawan PT. Esa Garda Pratama Jakarta Selatan.
3.  $H_{02} : p_2 = 0$  Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja karyawan PT. Esa Garda Pratama Jakarta Selatan.
4.  $H_{a2} : p_2 \neq 0$  Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja karyawan PT. Esa Garda Pratama Jakarta Selatan.

terhadap Kinerja karyawan PT. Esa Garda Pratama Jakarta Selatan.

5.  $H_{03} : p_3 = 0$  Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja karyawan PT. Esa Garda Pratama Jakarta Selatan.
6.  $H_{a3} : p_3 \neq 0$  Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja karyawan PT. Esa Garda Pratama Jakarta Selatan.

### 3. METODE PENELITIAN

#### Jenis Penelitian

Metode penelitian kuantitatif sering disebut metode penelitian Naturalistik sebab penelitian dilakukan pada kondisi yang alamiah, disebut juga sebagai metode etnografi. Penelitian kuantitatif dilakukan pada objek alamiah yang berkembang apa adanya, tidak dimanipulasi oleh peneliti dan kehadiran peneliti tidak begitu mempengaruhi dinamika pada objek tersebut.

#### Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Esa Garda Pratama atau yang akrab dikenal dengan EGPSecurity. di Jalan Wika No.17 Srengsengsawah, Jagakarsa Jakarta Selatan. Indonesia

Waktu penelitian ini dilakukan pada tahun 2024. Penelitian ini dilakukan secara bertahap dan disesuaikan dengan tingkat kebutuhan penulis, diawali dengan persiapan pendahuluan berupa penulisan proposal judul penelitian, seminar proposal, penyempurnaan materi proposal, pembuatan kuesioner hingga pengelolaan data yang telah didapat oleh penulis dan penyusunan skripsi.

#### Populasi dan Sampel

Populasi merupakan subjek penelitian. Menurut Sugiyono (2016:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi, populasi bukan hanya orang, tetapi objek dan benda – benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah

seluruh karyawan PT. Esa Garda Pratama yang berjumlah 50 orang.

Menurut Sugiyono, (2017:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Dikarenakan populasi yang digunakan pada penelitian ini relatif kecil, kurang dari 100 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Berdasarkan pada tempat penelitian yang telah ditetapkan, maka sampel yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah 50 karyawan PT. Esa Garda Pratama menggunakan sampel jenuh

#### Teknik Pengumpulan Data

##### 1. Observasi

Menurut Sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2019:145) “observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis”. Observasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pengamatan secara langsung dengan pengumpulan data yang berkaitan dengan disiplin, lingkungan kerja fisik, dan kinerja karyawan di PT Esa Garda Pratama.

##### 2. Wawancara

Wawancara menurut Sugiyono (2016:194) menyatakan bahwa “Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data jika peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, serta juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam

##### 3. Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono, (2017:142), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner ini digunakan untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Esa Garda Pratama yang disebarkan sebanyak jumlah sampel yang ditetapkan 30 pertanyaan

#### Teknik Analisa Data

Teknik Analisis Data adalah metode analisis data yang digunakan melibatkan penggunaan perhitungan statistik. Langkah-langkah yang akan diambil dalam proses analisis data untuk pengujian dapat dirinci sebagai berikut, mengacu pada penjelasan yang diberikan oleh Sugiyono pada tahun 2017. diantaranya analisis deskriptif, uji instrumen data yang termasuk ke uji validitas dan reliabilitas, Uji asumsi kalasik diantaranya uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskdastisitas, Analisis kuantitatif diantaranya analisis regresi linier berganda, analisis korelasi, koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Esa Garda Pratama yang berjumlah 50 orang. Berdasarkan pada tempat penelitian yang telah ditetapkan, maka sampel yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah 50 karyawan PT. Esa Garda Pratama menggunakan sampel jenuh.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji validitas kuesioner. Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya

Tabel IV Uji Validitas Variabel X1

No.	Pernyataan	R Hitung	Kondisi	R Tabel	Keterangan
1	X1.1	0,486	>	0,230	Valid
2	X1.2	0,703	>	0,230	Valid
3	X1.3	0,694	>	0,230	Valid
4	X1.4	0,642	>	0,230	Valid
5	X1.5	0,810	>	0,230	Valid
6	X1.6	0,656	>	0,230	Valid
7	X1.7	0,601	>	0,230	Valid
8	X1.8	0,476	>	0,230	Valid
9	X1.9	0,716	>	0,230	Valid
10	X1.10	0,800	>	0,230	Valid

Sumber : Olah data SPSS Versi 26

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil analisis untuk variabel Disiplin (X1) sangat positif karena kriteria validitas angket atau kuesioner adalah jika nilai r hitung lebih besar dari 0,230 atau ( $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ ). Oleh karena itu, semua item

pada tabel tersebut dianggap valid, yang berarti kuesioner tersebut dapat digunakan dengan layak sebagai sumber data penelitian.

Tabel V Uji Validitas X2

No.	Pernyataan	R hitung	Kondisi	RTabel	Keterangan
1	X2.1	0,480	>	0,230	Valid
2	X2.2	0,519	>	0,230	Valid
3	X2.3	0,669	>	0,230	Valid
4	X2.4	0,645	>	0,230	Valid
5	X2.5	0,565	>	0,230	Valid
6	X2.6	0,706	>	0,230	Valid
7	X2.7	0,564	>	0,230	Valid
8	X2.8	0,647	>	0,230	Valid
9	X2.9	0,587	>	0,230	Valid
10	X2.10	0,665	>	0,230	Valid

Sumber: Olah data spss Versi 26

Dari tabel di atas, terlihat bahwa hasil analisis untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) sangat positif karena kriteria validitas angket atau kuesioner adalah jika nilai r hitung lebih besar dari 0,230 atau (r hitung > r tabel). Oleh karena itu, semua item pada tabel tersebut dianggap valid, yang berarti kuesioner tersebut dapat digunakan dengan layak sebagai sumber data penelitian.

Tabel VI Uji Validitas variabel Y

No.	Pernyataan	R Hitung	Kondisi	R Tabel	Keterangan
1	Y.1	0.255	>	0,230	Valid
2	Y.2	0.689	>	0,230	Valid
3	Y.3	0.702	>	0,230	Valid
4	Y.4	0.802	>	0,230	Valid
5	Y.5	0.767	>	0,230	Valid
6	Y.6	0.681	>	0,230	Valid
7	Y.7	0.677	>	0,230	Valid
8	Y.8	0.473	>	0,230	Valid
9	Y.9	0.742	>	0,230	Valid
10	Y.10	0.735	>	0,230	Valid

Sumber: Olah data spss Versi 26

Dari data yang tertera pada tabel di atas kita dapat menyimpulkan bahwa kinerja karyawan (Y) memiliki nilai yang sangat memuaskan. Hal ini

didasarkan pada kriteria minimum validitas angket atau kuesioner yang ditetapkan lebih dari 0,230 atau (r hitung > r tabel), sehingga semua pernyataan dalam tabel tersebut dapat dianggap valid. Dengan demikian, kuesioner tersebut cocok untuk digunakan dalam pengumpulan data penelitian.

### Uji Reliabilitas

Tabel VII Hasil Uji Reliabilitas

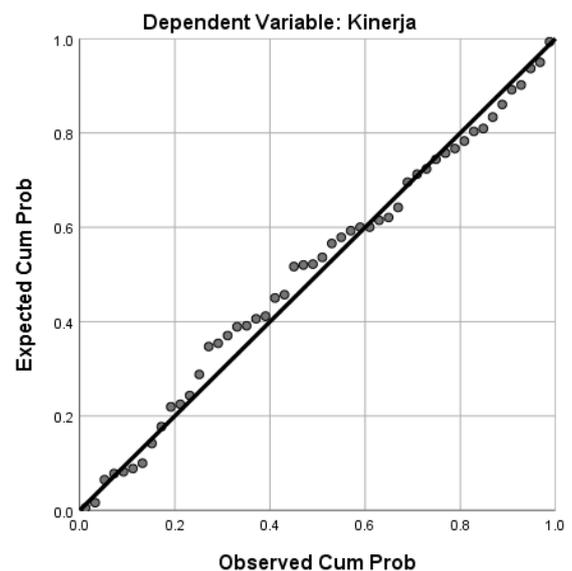
Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
Disiplin (X1)	0,848	0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,799	0,600	
Kinerja Karyawan (Y)	0,838	0,600	

Hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa variabel Disiplin (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) tergolong reliabel. Ini karena masing-masing variabel memiliki nilai cronbatch alpha > 0,600.

### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menentukan distribusi normal dari nilai residual. Kita bisa mengidentifikasi normalitas dengan mengamati distribusi penyebaran titik-titik pada garis diagonal dalam grafik. Sesuai gambar berikut ini

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Olah data spss versi 26  
 Gambar 2. Grafik P-Plot Uji Normalitas Data

Perhitungan yang dilakukan dibuktikan Kembali dilakukan pengujian dengan Uji Kolmogorov-Smirnov (KS). Uji tersebut dilakukan guna meyakinkan sebuah hasil akhir yang baik.

Tabel VIII Uji Kolmogrov Smirnov (KS)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,74773792
Most Extreme Differences	Absolute	,084
	Positive	,046
	Negative	-,084
Test Statistic		,084
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Hasil Olah data spss versi 26

Jika dilihat pada tabel di atas, Nilai signifikannya berada pada nilai 0,200 ini artinya nilai tersebut > 0,05. Nilai signifikan yang dihasilkan membuktikan bahwa data pada variabel Disiplin (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2) dan Kinerja (Y) memiliki distribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Tabel IX Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,817	8,971		,537	,594		
	Disiplin	,267	,126	,270	2,123	,039	,985	1,016
	Lingkungan Kerja Fisik	,628	,174	,460	3,620	,001	,985	1,016

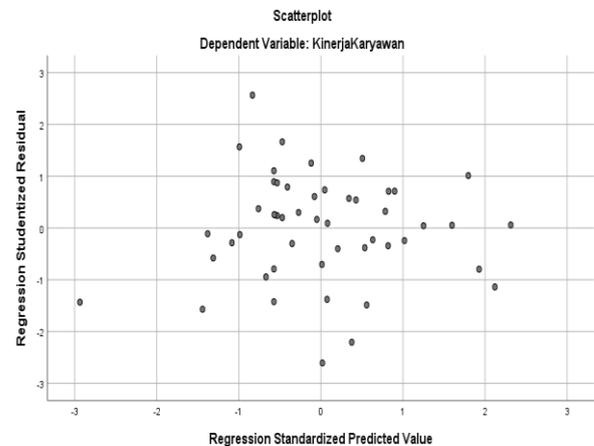
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olah data spss versi 26

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 yaitu variabel Disiplin dan Lingkungan Kerja Fisik sebesar 0,985 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 0.10 yaitu sebesar 1,016 di kedua variabel, yang berarti

tidak terjadi gejala atau kendala atas multikolinearitas diantara variabel bebas dalam pengujian yang dilakukan oleh peneliti.

### Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Olah data spss versi 26

Gambar 3. Grafik Scatterplot

Berdasarkan Output Uji Scatterplot yang ditampilkan, bahwa titik-titik tersebar secara acak dan tersebar, baik di atas maupun di bawah nilai 0. Dari pengamatan tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas

### Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel X Hasil Uji Regresi Linier Berganda Secara Simultan Variabel Disiplin (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	4,817	8,971		,527	,594
	Disiplin	,267	,126	,270	2,123	,039
	Lingkungan Kerja Fisik	,628	,174	,460	3,620	,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olah data spss versi 26

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi linier berganda  $Y = 4,817 + 0,267X_1 + 0,628X_2 + e$  Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut :

- B = 4,817 menyimpulkan bahwa jika Disiplin (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) tetap

tidak mengalami perubahan maka nilai Kinerja (Y) sebesar 4,817.

- b.  $b_1 = 0,267$  menyimpulkan bahwa jika Disiplin (X1) bertambah, maka Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,267 dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai disiplin
- c.  $b_2 = 0,628$  menyimpulkan bahwa jika Lingkungan Kerja Fisik (X2) bertambah, maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,629 dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai lingkungan kerja fisik.

**Analisis Korelasi (R)**

Tabel X1 Hasil Uji Korelasi secara Parsial Disiplin (X1) terhadap Kinerja (Y)  
**Correlations**

		DISIPLIN	KINERJA
DISIPLIN	Pearson Correlation	1	.732**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
KINERJA	Pearson Correlation	.732**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Olah data spss versi 26

Hasil uji koefisien korelasi secara parsial yang tercantum dalam tabel diatas menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,732, yang terletak dalam rentang 0,600 hingga 0,799, menandakan bahwa variabel tersebut memiliki tingkat korelasi yang kuat.

Tabel XII Hasil Uji Korelasi secara Parsial Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja (Y)  
**Correlations**

		LINGKUNGAN KERJA FISIK	KINERJA
Lingkungan Kerja Fisik	Pearson Correlation	1	.727**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
KINERJA	Pearson Correlation	.727**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

N	50	50
---	----	----

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Olah data spss versi 26

Hasil uji koefisien korelasi parsial yang ditampilkan pada tabel di atas menghasilkan nilai koefisien sebesar 0,727. Nilai ini masuk dalam rentang 0,600 sampai 0,799, yang mengindikasikan bahwa terdapat hubungan korelasi yang kuat pada variabel yang diteliti.

**Korelasi Berganda**

Tabel XIII Hasil Uji Korelasi secara Simultan Disiplin (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.825 <sup>a</sup>	.680	.666	3.68243

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA FISIK, DISIPLIN

Sumber : Hasil Olah data spss versi 26

Dari hasil uji koefisien secara simultan yang tertera pada tabel di atas, terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah 0,825. Ini menunjukkan bahwa Kinerja (Y) dipengaruhi oleh Disiplin (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2), yang mencerminkan hubungan positif dan sangat kuat dengan nilai interval antara 0,800 hingga 1.000.

**Uji Koefisiensi Determinasi**

Tabel XIV Hasil Koefisiensi Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.825 <sup>a</sup>	.680	.666	3.68243

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

Sumber : Hasil Olah data spss versi 26

Hasil uji yang tercantum pada tabel di atas menunjukkan nilai koefisien Determinasi R<sup>2</sup> adalah 0,680, yang berarti variabel disiplin dan lingkungan kerja fisik memberikan kontribusi sebesar 68,0% terhadap kinerja karyawan.

Sementara itu, 32% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Uji Hipotesis secara Parsial (Uji t)**

Tabel XV Hasil Uji t / Parsial antara Disiplin (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients		
			Beta	t	Sig.
1 (Constant)	5.819	4.101		1.419	.000
Disiplin	.834	.112	.732	7.451	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olah data spss versi 26

Pengujian hipotesis 1 : Ditemukan bahwa Disiplin (X1) memiliki dampak yang positif dan bermakna terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini didasarkan pada hasil analisis yang menunjukkan nilai t-hitung sebesar 7,451, yang melebihi nilai t-tabel sebesar 2,011, serta tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih rendah dari 0,05.

Oleh karena itu, hipotesis alternatif (Ha) dinyatakan diterima dan hipotesis nol (Ho) ditolak, menegaskan adanya pengaruh signifikan dari Disiplin terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.

Tabel XVI Hasil Uji t / Parsial antara Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients		
			Beta	t	Sig.
1 (Constant)	4.945	2.285		1.154	.000
Lingkungan kerja fisik	.890	.121	.727	7.331	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olah data spss versi 26

Pengujian hipotesis 2 : ditemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari

Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan. Nilai t hitung sebesar 7,331 melebihi nilai t tabel sebesar 2,011, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih rendah dari tingkat signifikansi 0,05. Oleh karena itu, hipotesis alternatif (Ha) diterima dan hipotesis nol (Ho) ditolak. Secara parsial, terbukti adanya pengaruh positif dan signifikan dari Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan.

**Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)**

Tabel XVII Hasil Uji F / Simultan

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	374,710	2	187,355	7,972	.001 <sup>b</sup>
	Residual	1104,510	47	23,500		
	Total	1479,220	49			

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

Sumber : Hasil Olah data spss versi 26

Pengujian pengaruh variabel bebas secara simultan bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan menggunakan Uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan hasil atau nilai f-hitung 7,972 > f-tabel 2,800 dengan menggunakan batas signifikansi 0,001 < 0,05.

Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa pada variabel Disiplin dan Lingkungan Kerja Fisik mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara

**5. KESIMPULAN**

Berdasarkan Berdasarkan penjelasan sebelumnya dan analisis mengenai pengaruh disiplin dan lingkungan fisik kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Esa Garda Pratama di Jakarta Selatan, berikut adalah simpulannya:

1. Disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi menunjukkan hubungan antara disiplin dan kinerja  $Y = 4,817 + 0,267X1$ . Koefisien korelasi sebesar 0,732 menandakan hubungan yang kuat antara kedua variabel. Nilai determinasi (kontribusi pengaruh) sebesar 0,680 atau 68%, sedangkan 32% sisanya

dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis menunjukkan nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $7,451 > 2,011$ ), sehingga  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, menunjukkan bahwa disiplin berdampak signifikan pada kinerja karyawan.

2. Lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi menunjukkan hubungan antara lingkungan kerja fisik dan kinerja:  $Y = 4,817 + 0,628X_2$ . Koefisien korelasi sebesar  $0,727$  menandakan hubungan yang kuat antara kedua variabel. Nilai determinasi (kontribusi pengaruh) sebesar  $0,680$  atau  $68\%$ , sedangkan  $32\%$  sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis menunjukkan nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $7,331 > 2,011$ ), sehingga  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima, menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berdampak signifikan pada kinerja karyawan.
3. Disiplin dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi menunjukkan bahwa Disiplin ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ) mempengaruhi kinerja karyawan dengan persamaan  $Y = 4,817 + 0,267X_1 + 0,629X_2$ . Koefisien korelasi, yang mengukur hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, memiliki nilai sebesar  $0,825$ , menandakan korelasi yang sangat kuat antara kedua variabel. Nilai koefisien determinasi (kontribusi pengaruh secara bersama-sama) adalah  $68,0\%$ , sementara  $32,0\%$  sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Uji hipotesis menunjukkan nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel ( $7,972 > 2,800$ ), sehingga  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Disiplin dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator) Cetakan ke-2*. Riau: Zanafa Publishing.
- [2] Cahyanti, M, M. Ningsih, E, J. (2020), Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Probolinggo. *Jurnal Manajemen Dan Profesional*, 1 (1), 66-72.
- [3] Dede Andi, (2020) Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Boga Produce di Tangerang, *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, ISSN2622-3740(Online), Vol 3, No. 2, Desember 2020: 637-643.
- [4] <https://mahesainstitute.web.id/ojs2/index.php/jehss/article/view/383>
- [5] Elburdah, R, P. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Arena Agro Andalan. *Jurnal Media Bina Ilmiah*, 15(11) 5651-5658. <http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI>.
- [6] Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press
- [7] Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- [8] Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- [9] Hapsari, I. Putriana, L. Ichwan, T. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Ditjen Ppktrans Kemendesa PDTT. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 2(2) 81-91. <http://journal.univpancasila.ac.id/index.php/JI-MP/>
- [10] Hardianti, S., & Amelia, R. W. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pj-Tek Mandiri Kota Tangerang Selatan: Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pj-Tek Mandiri Kota Tangerang Selatan. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 1(4), 1109-1116.
- [11] Hasibuan, M, S. (2015). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [12] Pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Dusun Kabupaten Muara Bungo. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 9(2) 55-66. <https://doi.org/10.22437/jdm.v7i2>.
- [13] Kasmir. (2018). *Teori dan Praktik*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- [14] Krisyanto, E. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan bidang angkutan kota tangerang selatan. *Jurnal Ilmiah*

- Hospitality*, 11(2) 1169-1177. <http://stp-mataram.e-journal.id/JIH>.
- [15] Mangkunegara, A. P (2015). *Sumber daya manusia perusahaan. Cetakan kedua belas*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [16] Manullang, M. (2018). *Dasar-dasar Manajemen, edisi revisi, setakan tujuh*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- [17] Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- [18] Nurmin, A.H. (2020), Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap
- [19] Putri, S. H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan terhadap kinerja karyawan The Madeline Hotel Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 1(1) 26-39. <https://doi.org/10.61567/jmmib.v1i1.3>.
- [20] Robbins, S. & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- [21] Rusby, Z. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [22] Saepudin. Indah, S. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Pagedangan Kabupaten Tangerang. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(2) 250-259. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JOAIIA/index>.
- [23] Samsudin, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.