

## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT VANIA INTERIOR FURNISHINGS JAKARTA SELATAN

Firzie Syahdan Aziz<sup>1</sup>, Sinta Sulistiani<sup>2</sup>

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

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup> dosen01876@unpam.ac.id

### Abstract

*The purpose of this study was to find the effect of work discipline and physical work environment on employee performance at PT. Vania Interior Furnishings South Jakarta, both partially and simultaneously. The method used is a quantitative method. The sampling technique used is saturated sampling using a sample of 70 respondents. Data analysis using validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis test. The results of this study are that work discipline has a significant effect on employee performance based on the hypothesis test obtained with  $T_{count} > T_{table}$  ( $10.136 > 1.667$ ),  $\rho$  value  $< Sig.0.05$  or ( $0.000 < 0.05$ ) which means  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted and  $H_2$  is accepted. The regression equation value  $Y = 10.441$  and  $X_1$  is  $0.702$ , the coefficient value obtained is  $0.776$  meaning that the two variables have a positive and strong relationship. The determination value or contribution of its influence is  $0.596$  or  $59.6\%$ . The physical work environment has a significant effect on employee performance based on the hypothesis test obtained with a  $T_{count}$  value  $> T_{table}$  ( $11,688 > 1.667$ ),  $\rho$  value  $< Sig.0.05$  or ( $0.000 < 0.05$ ) which means  $H_0$  is rejected and  $H_2$  is accepted and obtained  $H_0$  is rejected. The value of the regression equation  $Y = -4.611$  and  $X_2 = 1.085$ , the correlation coefficient value of  $0.817$  means that the two variables have a positive and strong relationship level. The determination value or contribution of its influence is  $0.663$  or  $66.3\%$ . Work discipline and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance based on the hypothesis test obtained with a  $F_{count}$  value  $> F_{table}$  or ( $97,806 > 3.13$ ),  $\rho$  value  $< Sig.0.05$  or ( $0.000 < 0.05$ ) which means  $H_0$  is rejected and  $H_3$  is accepted and the regression equation value is obtained  $Y = -1.835$ ,  $X_1 = 0.464$ ,  $X_2 = 0.557$ . The correlation coefficient value or the level of relationship between the independent variable and the dependent variable is  $0.863$ , meaning that it has a positive level of relationship with a perfect correlation degree. The determination value or contribution of its influence is  $0.737$  or  $73.7\%$ .*

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

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mencari pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Vania Interior Furnishings Jakarta Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh menggunakan sample sebanyak 70 Responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan berdasarkan uji hipotesis yang diperoleh dengan  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $10.136 > 1,667$ ),  $\rho$  value  $< Sig.0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ) yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima dan diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 10.441$  dan  $X_1 = 0,702$ , nilai koefisien diperoleh sebesar  $0,776$  artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang positif kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar  $0,596$  atau  $59,6\%$ . Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji hipotesis yang diperoleh dengan nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $11.688 > 1,667$ ),  $\rho$  value  $< Sig.0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ) yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima dan diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = -4.611$  dan  $X_2 = 1.085$ , nilai koefisien korelasi sebesar  $0,817$  artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang positif kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar  $0,663$  atau  $66,3\%$ . Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji hipotesis yang diperoleh dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $97.806 > 3,13$ ),  $\rho$  value  $< Sig.0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ) yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima dan diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = -1.835$ ,  $X_1 = 0,464$ ,  $X_2 = 0,557$ . Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar  $0,863$  artinya mempunyai tingkat hubungan yang positif dengan derajat hubungan korelasi sempurna. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar  $0,737$  atau  $73,7\%$ .

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

## 1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini perusahaan dituntut untuk terus menerus mempersiapkan dirinya untuk mengantisipasi dan menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi. Seiring dengan semakin meningkatnya perkembangan usaha yang menimbulkan persaingan diantara pelaku-pelaku ekonomi akan semakin ketat, maka akan mampu bersaing, perusahaan harus dapat menjalankan usahanya dengan pemikiran dan tindakan yang sebaik mungkin dan mempunyai strategi-strategi baru dalam upaya meningkatkan pengembangan dan performan para karyawannya serta mengoptimalkan seluruh aspek yang terkait dengan kegiatan perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu aspek sekaligus faktor penunjang yang harus diperhatikan agar tujuan perusahaan tercapai yaitu sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting agar

aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Hal ini sangat diperlukan karena kemajuan suatu organisasi tidak terlepas dari peranan manusia sebagai penggerak organisasi. Adapun menurut Hasibuan (2020:10) "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'.

Sumber daya manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi, hal itu dikarenakan karyawan mempunyai peranan yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas organisasi. Oleh karena itu, memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era global saat ini salah satu upaya yang diperlukan perusahaan yaitu dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Untuk meningkatkan kinerja yang baik dapat dilakukan dengan meningkatkan disiplin kerja dan mengkondisikan lingkungan kerja sehingga mereka bekerja lebih semangat dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Disiplin kerja sangat penting dalam peningkatan kinerja karyawan karena disiplin menyangkut perilaku manusia dan merupakan unsur yang vital dalam manajemen. Sikap disiplin perlu dimiliki setiap karyawan karena dengan begitu mereka akan menjadi karyawan yang bertanggung jawab. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil. Tetapi yang terpenting mereka mau bekerja dengan rajin, disiplin dalam bekerja dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap

tugas-tugas yang diberikan kepadanya, karena hal ini dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan. Disiplin kerja memegang peranan yang amat penting pelaksanaan kerja karyawan. seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja yang baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang karyawan yang tidak disiplin akan menggunakan waktu kerja untuk melakukan hal-hal tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Karyawan yang mempunyai disiplin kerja akan menaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa adanya paksaan.

Menurut Hasibuan (2020:193) mengatakan bahwa “disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku”. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Kurangnya kedisiplinan dan ketidaktaatan terhadap peraturan dan norma yang berlaku mempengaruhi efisiensi dan efektifitas kerja. Jika disiplin karyawan tidak diperkuat, tujuan yang ditetapkan mungkin tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien

Berdasarkan data yang peneliti dapatkan dari hasil observasi di PT. Vania Interior Furnishings, kesadaran karyawan akan pentingnya disiplin kerja masih rendah. Masih adanya karyawan yang melanggar peraturan terutama pada masalah absensi, masih ada beberapa karyawan yang sering izin dan tidak masuk kerja tanpa keterangan. Hal tersebut menjadikan kualitas pekerjaan karyawan masih belum sesuai dengan harapan perusahaan. Hal ini tentu dapat mengganggu berjalannya kegiatan operasional di PT. Vania Interior Furnishings. Berikut ini tabel data kehadiran karyawan pada PT. Vania Interior Furnishings :

Tabel 1.1  
Data Absensi Karyawan PT. Vania Interior Furnishings  
Periode Tahun 2021 - 2023

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Absen				Jumlah
			Alfa	Terlambat	Sakit	izin	
1	2021	70	12	16	3	7	38
2	2022	70	18	17	1	9	45
3	2023	70	30	22	4	6	62

Sumber HRD PT. Vania Interior Furnishings 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan

cenderung meningkat dari tahun 2021 hingga 2023, dapat dilihat dari point Alfa, Terlambat, Sakit dan Izin mengalami kenaikan, kasus Terlambat bertambah setiap tahunnya dari 16 pada tahun 2021, 17 pada tahun 2022 dan 22 pada tahun 2023. Hal ini bisa terjadi disebabkan kurang tegasnya penetapan aturan yang ada sehingga banyaknya karyawan yang tidak disiplin, hal inilah yang membuat penulis tertarik menjadikan disiplin kerja sebagai salah satu variabel penelitian permasalahan yang sering dihadapi dalam kinerja karyawan yaitu tingkat semangat kerja yang menurun, hal tersebut berimbas pada kualitas kerja yang kurang memuaskan atau kurang baik pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik merupakan segala hal yang berhubungan dengan aktivitas dan kinerja karyawan di dalam perusahaan. Hal tersebut mulai dari budaya perusahaan, lingkungan fisik, hingga fasilitas-fasilitas pendukung, seperti asuransi kesehatan, parkir, dan sebagainya. Lingkungan kerja ini bisa dibagi menjadi dua, yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan fisik contohnya adalah penerangan, sirkulasi udara, keamanan, kebisingan dan polusi. Sementara nonfisik contohnya struktur dan pola kepemimpinan. Dari dua pengertian tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala hal yang mendukung aktivitas dan kinerja karyawan di dalam perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2017:9) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Begitupun dengan lingkungan, berdasarkan hasil observasi yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa keadaan ruangan kerja dan fasilitas lingkungan kerja memang kurang ideal hal ini terlihat dengan beberapa barang yang ada disekitar yang tersusun secara kurang rapi dan kurang mencerminkan kenyamanan, sehingga situasinya menjadi kurang nyaman.

Tabel 1.2  
 Hasil Prasurvey Lingkungan Kerja fisik pada PT. Vania Interior Furnishings

No	Pertanyaan	Ya		Tidak		Jumlah
		Qty	%	Qty	%	
1	Penerangan Cahaya Berfungsi dengan Baik	13	43 %	17	57 %	30
2	Sirkulasi Udara Lancar dan segar	14	47 %	16	53 %	30
3	Keamanan fisik Karyawan dalam berkerja tercover perusahaan	15	50 %	15	50 %	30
4	Kebisingan jalan raya terdengar ke dalam ruangan	12	40 %	18	60 %	30
5	Polusi area perusahaan bebas asap rokok	13	43 %	17	57 %	30
	Persentase	13,4	45 %	16,6	55 %	30

Sumber : Prasurvey PT Vania Interior Furnishings

Berdasarkan hasil Pra Survey Peneliti terhadap 30 karyawan, dapat diketahui bahwa Lingkungan Kerja fisik pada di PT. Vania Interior Furnishings Belum Cukup Baik, dapat dilihat dari jumlah persentasi jawaban menjawab tidak setuju lebih banyak yaitu sebanyak 55% dan yang menjawab Ya hanya 45%. Hal ini menurut penulis sesuai dengan kondisi lapangan yang ada pada perusahaan, dimana menurut observasi yang penulis lakukan pemberian saran yang ada memang belum cukup maksimal.

Berikut ini tabel tentang data penilaian kinerja karyawan yang ada pada PT. Vania Interior Furnishings dari tahun 2020 sampai tahun 2022 yang diperoleh penulis mengenai kinerja karyawan:

Tabel 1.3  
 Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Vania Interior Furnishings Tahun Periode Tahun 2021 - 2023

Tahun	Target	Pencapaian	Persentase	Keterangan
2021	15.500	15.680	101%	Tercapai
2022	15.500	14.650	95%	Tidak Tercapai
2023	15.500	13.800	90%	Tidak Tercapai

Sumber : Prasurvey PT Vania Interior Furnishings 2023

Berdasarkan data pada tabel di atas, PT Vania Interior Furnishings masih belum terlihat maksimal yang menyebabkan tujuan perusahaan tidak tercapai dengan baik karena terdapat tindakan karyawan yang tidak mendukung efektivitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaan

## 2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Rino Hartono Debatara (2021), Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Planetmas Adidaya Boga, Jurnal Perkusi, e-ISSN 2776-1568, Vol.1, NO. 3 Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Planetmas Adidaya Boga

Belti Juliyanti & Onsardi (2020), Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 80,9% sisanya sebesar 18,1% dijelaskan oleh variabel diluar variabel yang digunakan

Ardien Ardiansyah & Dinalestari Purbawati (2020), Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia PLN Penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Ilham, Mukhamad. "Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan." Jurnal Ilmu Manajemen (JIM) 7.2 (2019): 507-513. Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Porong. kesimpulan jika disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Porong. Kemudian ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

Silalahi. ". " EQUILIBRIA: Jurnal Fakultas Ekonomi 8.2 (2021): 118-128. Pengaruh komunikasi, disiplin kerja, etos kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Pt. Esun Internasional Utama Indonesia Batam Disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja fisik baik disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai nilai t hitung  $2,111 > t$  tabel 1,671 dan sig.  $0,038 < 0,05$ , etos kerjadan signifikan dengan nilai nilai t hitung  $2,111 > t$  tabel 1,671 dan sig.  $0,038 < 0,05$ , etos kerja

Rastana, I. Made Sandi, I. Gede Aryana Mahayasa, and Ni Wayan Wina Premayani. ". " WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata 1.3 (2021): 834-843. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan Penelitian ini adalah :  $Y = 2,366 + 0.548X1 + 0,818X2$ . Nilai konstanta sebesar 2,366 artinya apabila variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Disiplin Kerja (X2) tidak mengalami perubahan maka Kinerja Pegawai akan sebesar konstan 2,366.

Meilani, Tita, and Ridlwan Muttaqin. "" Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM 5.1 (2024): 32-49. Pengaruh Pengembangan

Karier, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Murni Konstruksi Indonesia Palu Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh Pengembangan Karir Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Aliffia, Ria Dwi, and Palupi Permata Rahmi. Jurnal Ekonomi Dirgantara 8.1 (2024). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan divisi senjata pt. Pindad persero kota bandung Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Suryawan, Andika Febri, Prayekti Prayekti, and Epsilandri Septyarini. " Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah 6.2 (2024): 708-714. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Afektif Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan budaya organisasi terhadap komitmen afektif karyawan

### 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 chronbacht alpha

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

#### b. Uji Asumsi Klasik

##### 1) Uji Normalitas

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

##### 2) Uji Multikolinieritas

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

##### 3) Uji Heteroskedastisitas

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

##### 4) Uji Autokorelasi

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

#### c. Analisis Regresi Linier

##### 1) Analisis Regresi Linier Sederhana

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

$$Y = a + b.X$$

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

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

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

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

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 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

Table 4.9  
 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja (X1)

No	Kuesioner	r Hitung	r Tabel	Keputusan
1	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan perusahaan.	0.867	0.235	Valid
2	Saya memiliki absensi yang baik dalam bekerja.	0.845	0.235	Valid
3	Saya selalu melakukan pengecekan kembali ketika akan memberikan laporan kerja kepada pimpinan.	0.856	0.235	Valid
4	Saya selalu memastikan ruangan kerja aman dan nyaman untuk bekerja.	0.862	0.235	Valid
5	Saya selalu menaati SOP pekerjaan dengan baik.	0.874	0.235	Valid
6	Standar kerja yang ditetapkan sudah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.	0.890	0.235	Valid
7	Saya tidak merokok pada jam kerja.	0.875	0.235	Valid
8	Saya menggunakan seragam kerja yang telah ditetapkan.	0.871	0.235	Valid
9	Saya selalu menghargai pendapat rekan kerja.	0.896	0.235	Valid
10	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepada saya.	0.874	0.235	Valid

Sumber : Data olah peneliti, 2024

Berdasarkan data pada tabel diatas, variabel disiplin kerja (X1) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.235), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Table 4. 10  
 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)

No	Kuesioner	r Hitung	r Tabel	Keputusan
1	Penerangan/ pencahayaan di tempat kerja karyawan sudah baik.	0.719	0.235	Valid
2	Saya tidak merasa terganggu dengan penerangan di tempat kerja.	0.783	0.235	Valid
3	Di tempat kerja terdapat pengharum ruangan dengan aroma yang disukai oleh karyawan.	0.787	0.235	Valid
4	Karyawan dilarang membawa makanan yang mengandung bau bauan yang sangat keras.	0.774	0.235	Valid
5	Kelembapan di tempat kerja dinilai cukup baik sehingga tidak menimbulkan ketidaknyamanan bagi karyawan.	0.781	0.235	Valid
6	Tata kelola ruangan kerja sudah baik sehingga tidak adanya suara bising yang masuk dari luar tempat kerja.	0.736	0.235	Valid
7	Sirkulasi udara yang ada sudah cukup memadai untuk membuat karyawan nyaman dalam bekerja.	0.290	0.235	Valid
8	Udara suhu pada tempat kerja sangat nyaman untuk bekerja.	0.293	0.235	Valid
9	Pemberian warna yang tepat pada dinding ruangan kerja membuat karyawan nyaman dalam bekerja.	0.378	0.235	Valid
10	Sarana dan prasarana di tempat kerja sudah cukup memadai dan mendukung pekerjaan karyawan.	0.377	0.235	Valid

Sumber : Data olah peneliti, 2024

Berdasarkan data pada tabel diatas, variabel lingkungan kerja fisik (X1) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.235), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Table 4. 11

Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Kuesioner	r Hitung	r Tabel	Keputusan
1	Kualitas Pekerjaan yang anda lakukan memiliki kualitas yang diharapkan	0.780	0.235	Valid
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti	0.890	0.235	Valid
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan pimpinan	0.787	0.235	Valid
4	Saya memiliki kemampuan dalam menyelesaikan jumlah pekerjaan dengan baik	0.796	0.235	Valid
5	Saya mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan waktu yang ditentukan	0.836	0.235	Valid
6	Saya selalu bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan kepada saya	0.861	0.235	Valid
7	Saya mampu bekerja dalam tim dengan baik	0.875	0.235	Valid
8	Saya selalu menghargai pendapat rekan kerja untuk tujuan perusahaan	0.886	0.235	Valid
9	Saya memiliki keterampilan dan pengetahuan yang baik dapat mempercepat waktu penyelesaian pekerjaan	0.905	0.235	Valid
10	Hasil kerja saya mampu mencapai hasil yang diharapkan perusahaan	0.806	0.235	Valid

Sumber : Data olah peneliti, 2024

Berdasarkan data pada tabel diatas, variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.235), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

## b. Uji Reliabilitas

Table 4. 12  
 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

No	Variabel	Cronbath Alpha	Standar Cronbath Alpha	Keputusan
1	Disiplin Kerja (X1)	0.789	0.600	Reliabel
2	Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0.747	0.600	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0.786	0.600	Reliabel

Sumber : Data olah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1), lingkungan kerja fisik (X2), dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai Cronbath Alpha lebih besar dari 0.600

## c. Uji Asumsi Klasik

### 1) Uji Normalitas

Table 4. 13  
 Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogrov-Smirnov Test One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.84982134
Most Extreme Differences	Absolute	.057
	Positive	.040
	Negative	-.057
Test Statistic		.057
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.  
 d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi 0,200 > 0,05. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah berdistribusi normal

### 2) Uji Multikolinearitas

Table 4. 14  
 Hasil Pengujian Multikolinearitas dengan Collinearity Statistic

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1: (Constant)	-1.835	3.984			-.461	.647		
Disiplin Kerja	.464	.088	.513	.5278	.000		.514	1.946
Lingkungan Kerja Fisik	.557	.144	.377	3.877	.000		.514	1.946

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber : Data olah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel disiplin kerja sebesar 0,514 dan lingkungan kerja fisik sebesar 0,514, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel disiplin kerja sebesar 1.946 serta variabel

lingkungan kerja fisik sebesar 1.946 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada gangguan multikolinearitas

3) Uji Autokorelasi

**Table 4. 16**  
**Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin- Watson**

Model Summary <sup>a</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.821 <sup>a</sup>	.675	.665	4.92167	2.136

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber : Data olah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 2.136 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460

4) Uji Heteroskedastisitas

**Table 4. 17**  
**Hasil Pengujian Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.166	2.411		1.728	.089
	Disiplin Kerja	-.079	.053	-.248	-1.481	.143
	Lingkungan Kerja	.068	.087	.130	.777	.440
	Fisik					

a. Dependent Variable: Abs\_Res  
 Sumber : Data olah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, glejser test model pada variabel disiplin kerja (X1) diperoleh nilai probability signifikasi (Sig) sebesar 0,143 dan lingkungan kerja fisik (X2) diperoleh nilai probability signifikasi (Sig) sebesar 0,440 dimana keduanya nilai signifikasi (Sig) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

d. Uji Regresi Linier

**Table 4. 18**  
**Hasil Pengujian 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)	10.441	2.656		3.931	.000
	Disiplin Kerja	.702	.069	.776	10.136	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber : Data olah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 10.441$  dan  $X1$  0,702

**Table 4. 19**  
**Hasil Pengujian 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)	-4.611	4.665		-9.989	.326
	Lingkungan Kerja Fisik	1.085	.122		7.34	8.925

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber : Data olah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi  $Y = -4.611$  dan  $X2 = 1.085$

**Table 4. 20**  
**Hasil Pengujian 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)	-1.835	3.984		-.461	.647
	Disiplin Kerja	.464	.088	.513	5.278	.000
	Lingkungan Kerja	.557	.144	.377	3.877	.000
	Fisik					

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber : Data olah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = -1.835$ ,  $X1 = 0,464$ ,  $X2 = 0,557$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta sebesar -1.835 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar -1.835 point.
- 2) Nilai disiplin kerja (X1) 0,464 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja fisik (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,464 point.
- 3) Nilai lingkungan kerja fisik (X2) 0,557 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja fisik (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,557 point.

e. Analisis Koefisien Korelasi (r).

Table 4. 21  
 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.776**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	70	70
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.776**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	70	70

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 Sumber : Data olah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,776 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang positif kuat.

Table 4. 22  
 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Lingkungan Kerja Fisik	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja Fisik	Pearson Correlation	1	.817**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	70	70
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.817**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	70	70

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 Sumber : Data olah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,817 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang positif sangat kuat

Table 4. 23  
 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara 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	df1	df2	Sig. F
1	.863 <sup>a</sup>	.745	.737	4.35875	.745	97.806	2	67	.000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja  
 Sumber : Data olah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,863 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang positif sangat kuat

f. Analisis Koefisien Determinasi

Table 4. 24  
 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776 <sup>a</sup>	.602	.596	5.40561

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja  
 Sumber : Data olah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,596 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berkontribusi terhadap turnover kinerja karyawan sebesar 59,6% sedangkan sisanya sebesar (100-59,6%) = 40,4% dipengaruhi faktor lain

Table 4. 25  
 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.668 <sup>a</sup>	.668	.663	4.93819

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik  
 Sumber : Data olah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,663 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berkontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 66,3% sedangkan sisanya sebesar (100-66,3%) = 33,7% dipengaruhi faktor lain.

Table 4. 26  
 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara 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	.863 <sup>a</sup>	.745	.737	4.35875

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja  
 Sumber : Data olah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,737 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berkontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 73,7% sedangkan sisanya sebesar (100-73,7%) = 26,3% dipengaruhi faktor lain.

g. Uji Hipotesis

Table 4. 27  
 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)	10.441	2.656		3.931	.000
	Disiplin Kerja	.702	.069	.776	10.136	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber : Data olah peneliti, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai T hitung > T tabel (10.136 > 1,667),  $\rho$  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 terhadap kinerja karyawan pada PT. Vania Interior Furnishings Jakarta Selatan.

Table 4. 28  
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-2.997	3.435			-.872	.386
	Lingkungan Kerja Fisik	1.067	.091	.817		11.688	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber : Data olah peneliti, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai T hitung > T tabel (11.688 > 1,667),  $\rho$  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 antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Vania Interior Furnishings Jakarta Selatan.

Table 4. 29  
 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3716.359	2	1858.179	97.806	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1272.913	67	18.999		
	Total	4989.271	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja  
 Sumber : Data olah peneliti, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (97.806 > 3,13)  $\rho$  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 disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Vania Interior Furnishings Jakarta Selatan.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap turnover Intention karyawan, sebagai berikut :

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang positif kuat. Hal ini berdasarkan hasil uji regresi yang diperoleh persamaan regresi  $Y =$

10.441 dan  $X_1$  0,702 dan nilai T hitung > T tabel (10.136 > 1,667),  $\rho$  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 disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Vania Interior Furnishings Jakarta Selatan.

2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang positif sangat kuat dengan. Hal ini berdasarkan hasil uji regresi yang diperoleh persamaan regresi  $Y = 6,262$  dan  $X_2 = 0,838$  dan diperoleh nilai T hitung > T tabel (11.688 > 1,667),  $\rho$  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 terhadap kinerja karyawan pada PT. Vania Interior Furnishings Jakarta Selatan.
3. Disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,863 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,81 – 0,100 artinya variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik mempunyai tingkat hubungan yang positif sangat kuat . Uji Hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau ( 97,806 > 3,13). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $\rho$  value < Sig.0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerjadan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Vania Interior Furnishings Jakarta Selatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] A.P.Mangkunegara. (2019). Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [2] Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- [3] Alghifari. (2015). Analisis Regresi Untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta:

- [4] Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [5] Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14*. Jakarta: Salemba Empat.
- [6] Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [7] hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [8] Istijanto. (2018). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- [9] Mangkunegara, A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [10] Nurhayati, R. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Yrama Widya.
- [11] Santoso, S. (2019). *SPSS Statistik Parametik*. Jakarta: PT. Elek Media.
- [12] Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Revika Adi Tama.
- [13] Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [14] Sudjana. (2018). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsido.
- [15] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitati f, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [16] Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [17] Widodo, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi*. Bandung: Manggu Media.
- [18] Widyaningrum, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Ubhara Manajemen Press.
- [19] Anggraini, M. D. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) ULTG Cikupa Kabupaten Tangerang*.
- [20] Darmadi. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang*.
- [21] Ferawati, A. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- [22] Herwin Tri Munardi, d. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. National Finance*.
- [23] Nurjaya, N. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Hazara Cipta Pesona*.
- [24] Onsardi, B. J. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu*.
- [25] Ronna Yulia Wuwungan, d. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado*.
- [26] Sunarsi, D. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta*.