

PENGARUH LINGKUNGAN FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT JAYA HOTEL LESTARI KABUPATEN TANGERANG

Syaeful Azam¹, Siti Aesah²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ syaefulazam11@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen01223@unpam.ac.id

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of the physical environment and work discipline on employee performance at PT Jaya Hotel Lestari, Tangerang Regency. either partially or simultaneously. The method used in this research is a quantitative method. The sampling technique used was saturated sampling, namely using a sample of 86 respondents. The data analysis technique used is statistical analysis by testing validity tests, reliability tests, classical assumption tests, simple linear tests, multiple linear regression tests, coefficient of determination, hypothesis t tests and hypothesis f tests. Results of research on the physical environment and work discipline on employee performance at PT Jaya Hotel Lestari, Tangerang Regency. Shown by the multiple linear regression equation $Y = 2.766 + 0.239 X1 + 0.870 X2$. This is proven by the results of simultaneous hypothesis testing which obtained a value of $f_{count} > f_{table}$ ($119.831 > 3.11$) and reinforced by a significance value of < 0.05 ($0.000 < 0.05$). The results of the coefficient of determination test for work discipline variables ($X1$) and physical environment ($X2$) have an influence of 25.7%. on employee performance at PT Jaya Hotel Lestari Tangerang Regency. Thus, H_0 is rejected and H_3 is accepted. This means that it is proven that there is a significant simultaneous influence between the physical environment ($X1$) and work discipline ($X2$) on employee performance (Y).

Keywords: Physical Environment, Work Discipline, Employee Performance.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT Jaya Hotel Lestari Kabupaten Tangerang. baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh yaitu menggunakan sampel sebanyak 86 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik dengan pengujian uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji linier sederhana, uji regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t hipotesis dan uji f hipotesis. Hasil penelitian lingkungan fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT Jaya Hotel Lestari Kabupaten Tangerang. Di tunjukkan oleh persamaan regresi linear berganda $Y = 2,766 + 0,239 X1 + 0,870 X2$. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($119,831 > 3,11$) dan diperkuat oleh nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Hasil uji koefisien determinasi variabel disiplin kerja ($X1$) dan lingkungan fisik ($X2$) memberikan pengaruh sebesar 25,7%. terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Hotel Lestari Kabupaten Tangerang. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima Artinya terbukti terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan fisik ($X1$) dan disiplin kerja ($X2$) terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata kunci : Lingkungan Fisik, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan selalu memiliki tujuan yang ingin dicapai, tujuan tersebut diantaranya adalah mendapatkan keuntungan yang besar sehingga dapat membantu tercapainya tujuan-tujuan lain yang dimiliki oleh perusahaan. Tujuan-tujuan lain tersebut seperti perusahaan tumbuh dan berkembang, perusahaan mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, serta kaitannya dengan kesejahteraan masyarakat yaitu melalui terciptanya kesejahteraan bagi karyawan.

Menurut Abdullah (2018:2) “manajemen itu adalah keseluruhan aktivitas yang berkaitan dengan melaksanakan pekerjaan organisasi melalui fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan dengan bantuan sumber daya organisasi secara efisien dan efektif”.

Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas menjadi prioritas dan kebutuhan utama setiap perusahaan. Setiap perusahaan tentunya akan berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang hebat dan berkualitas agar dapat mendukung efektifitas dalam pekerjaan dari sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi kemajuan perusahaan, maka perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap sumber daya manusia mereka. Perusahaan seharusnya menganggap bahwa sumber daya manusia mereka adalah aset dan mitra dalam mengembangkan usaha yang mereka jalani. Pengakuan atau penghargaan dari perusahaan terhadap usaha dan prestasi yang telah dilakukan karyawan dapat mendorong sumber daya manusia mereka untuk bekerja lebih baik demi kemajuan perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2019:13) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian”. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan, manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau seni yang mempelajari mengenai pengelolaan peranan

sumber daya manusia disuatu organisasi yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Hal tersebut ditujukan untuk peningkatan kontribusi sumber daya manusia terhadap pencapaian tujuan organisasi agar lebih efektif dan efisien.

Setiap usaha dalam pencapaian tujuan-tujuan yang dimiliki perusahaan tidak terlepas dari adanya tindakan dan tenaga dari manusia. Manusia adalah tenaga inti dan memiliki peran yang besar dalam keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia tidak dapat digantikan fungsinya dengan apapun. Peran sumber daya manusia yang begitu penting dan berperan besar dalam pencapaian tujuan perusahaan, menjadikan perlunya penanganan dan pemeliharaan yang baik terhadap sumber daya manusia.

Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja dari para karyawan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2018:67) “kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”. Untuk itu karyawan harus meningkatkan kinerja mereka dengan begitu tujuan perusahaan bisa tercapai dengan baik. Dalam meningkatkan kinerja, harus ada keterlibatan kerja karyawan yang tinggi dan peduli terhadap pekerjaannya agar dapat memberikan hasil kinerja yang baik. Selain itu juga karyawan memerlukan suatu pekerjaan yang aman dan nyaman sehingga bisa bersemangat dan dapat bekerja dengan baik. Jika karyawan memberikan hasil kinerja yang baik maka perusahaan harus bersikap adil dengan memberikan karyawan suatu penghargaan atau balas jasa berupa kompensasi.

PT Jaya Hotel Lestari Kabupaten Tangerang. merupakan salah satu perusahaan jasa yang bergerak dibidang kepariwisataan dan selalu mengutamakan kepuasan pelanggan mereka. Keberhasilan perusahaan tak lepas dari para karyawannya dengan wawasan dan keterampilan yang dimiliki mampu membuat perusahaan ini bersaing dengan perusahaan lain selain itu didalam perusahaan dibutuhkan hubungan antara pemimpin dan rekan kerja yang baik. Namun ada beberapa karyawan yang kurang bisa bekerja sama atau

memperlambat kinerja satu tim. Misalkan ada karyawan yang mengulur-ulur waktu pekerjaan dan kurangnya konsentrasi dikarenakan menumpuknya pekerjaan yang belum diselesaikan yang kurang memperhatikan. Dengan adanya masalah ini maka dapat terjadinya keterlambatan dalam mencapai pekerjaannya, sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Karena Hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan perusahaan sebab di dalam PT Jaya Hotel Lestari Kabupaten Tangerang hasil kerja karyawannya diharapkan mempunyai kuantitas kerja dengan predikat sangat baik. Berdasarkan hasil data yang didapat, penilaian kinerja karyawan pada PT Jaya Hotel Lestari Kabupaten Tangerang sudah cukup baik, tetapi masih belum merata dan belum sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan yaitu mendapat predikat sangat baik. Semua itu dapat dibuktikan berdasarkan data penilaian kinerja karyawan pra survey yang saya lakukan terhadap 25 orang karyawan pada tahun 2023 dibawah ini :

Tabel 1.1 Prasurvey Kinerja Kerja Karyawan Terhadap PT Jaya Hotel Lestari Kabupaten Tangerang

No	Pertanyaan Kinerja Karyawan	Kriteria Jawaban				Total	Target dalam %
		Setuju	%	Tidak Setuju	%		
Kualitas Kerja							
1	Perusahaan atau pimpinan memberikan contoh disiplin yang baik saat bekerja	15	62%	10	40%	25	100
Kuantitas Kerja							
2	Apakah Perusahaan memberikan jaminan social atas resiko pekerjaan?	12	48%	13	52%	25	100
Tanggung Jawab							
3	Perusahaan memberikan suri tauladan yang baik ?	17	68%	8	32%	25	100
Kerjasama							
4	Kerjasama perusahaan dengan karyawan terjalin baik dan kompak ?	7	28%	18	76%	25	100
Inisiatif							
5	Perusahaan selalu memberikan inisiatif kepada karyawannya ?	16	64%	9	36%	25	100

Sumber : Olahan Data PT Jaya Hotel Lestari Tangerang 2023

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, menjelaskan mengenai tanggapan karyawan mengenai kinerja karyawan PT Jaya Hotel Lestari Kabupaten Tangerang, terlihat bila kinerja karyawan yang diberikan terhadap perusahaan masih terdapat masalah, permasalahan yang terjadi yaitu pada pernyataan 4 Kerjasama perusahaan dengan karyawan terjalin baik dan kompak sebesar 76% dari jawaban responden tidak setuju dan juga sebesar 28% menjawab setuju. Selanjutnya pada pernyataan 1 Perusahaan atau pimpinan memberikan contoh disiplin yang baik saat bekerja sebesar 40% dari jawaban responden tidak setuju dan juga sebesar 62% menjawab setuju.

Selanjutnya pada pernyataan 2 Apakah perusahaan memberikan jaminan social atas resiko pekerjaan sebesar 52% dari jawaban responden tidak setuju dan juga sebesar 48% menjawab setuju. Selanjutnya pada pernyataan 3 perusahaan memberikan suri tauladan yang baik sebesar 32% dari jawaban responden tidak setuju dan 68% jawaban setuju. Selanjutnya pada pernyataan 5 pimpinan perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan sebesar 36% dari jawaban responden tidak setuju dan 64% dari jawaban setuju

Tabel 1.2 Kondisi Lingkungan Fisik Pada PT Jaya Hotel Lestari Kabupaten Tangerang

Kategori	Deskripsi	Kondisi	Keterangan
Penerangan	Penerangan atau pencahayaan di ruang kerja	Pencahayaan kurang baik dan kurang terang	Beberapa ruangan pencahayaan tidak maksimal khususnya di beberapa bagian ruangan masih banyak lampu yang tidak berfungsi
Temperatur/ Suhu Udara	Suhu ruangan menggunakan hexsos dan AC	Kurang lengkap dan kurang perawatan	Suhu ruangan menggunakan hexsos sehingga menjadikan ruangan tersebut tidak panas. Tetapi masih banyak yang tidak berfungsi khususnya di dalam ruangan dapur. Dan kurangnya ac di setiap bagian ruangan yang membuat karyawan merasa kepanasan
Kebisingan	Fasilitas dan Suara	Kurang lengkap	Masih banyaknya barang diruang kerja yang kurang lengkap terutama proyektor yang membuat atasan perusahaan susah untuk memimpin saat rapat, dan beberapa ruangan masih didesain dengan kurangnya kedap suara
Bau-bauan	Bau tak sedap	Di ruangan kerja	Kenyamanan karyawan sering terganggu akibat bau tak sedap seperti karyawan yang memakai <i>parfume</i> berlebihan yang sering timbul diruangan tersebut
Keamanan	Kurang di beberapa sudut	Area ruangan	Lingkungannya kurang keamanan terutama di beberapa sudut yang belum terdapatnya sebuah keamanan seperti satpam. Hal ini sangat penting untuk sebuah keamanan dan kenyamanan karyawan dan pelanggan

Sumber : Data olah PT Jaya Hotel Lestari Tangerang 2023

Berdasarkan tabel 1.2 di atas bahwa lingkungan fisik pada PT Jaya Hotel Lestari Kabupaten Tangerang masih terlihat masih kurang memadai. seperti kondisi pencahayaan yang kurang terang, suhu ruangnya yang kurang baik, yang mengakibatkan terjadinya kepanasan dalam ruangan tersebut karena kurangnya beberapa fasilitas hexsos yang kurang lengkap, dan masih banyak barang diruangan yang masih belum lengkap terutama proyektor yang dimana alat ini merupakan salah satu alat yang paling penting guna untuk rapat. Yang menjadikan karyawan kurang nyaman dan aman dalam melakukan sebuah pekerjaan, selain itu terdapat beberapa masalah pada ruangan seperti karyawan yang kadang memakai *parfume* terlalu berlebihan, yang mengganggu karyawan lain dalam menyelesaikan tugas karena merasa terganggu oleh bebauan tersebut, serta terdapat masalah pada keamanan yang dimana kurangnya beberapa penjagaan di sudut perusahaan karena hal ini akan

mengakibatkan suatu kejahatan apabila penjagaan diperusahaan kurang, maka dari itu sebaiknya perusahaan selalu melihat kondisi lingkungan fisik yang ada disekitar guna untuk kebaikan serta kenyamanan karyawan dan para pelanggan.

Selain faktor lingkungan fisik, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor disiplin kerja. disiplin kerja juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang dimana disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting didalam sebuah perusahaan jika disiplin kerja baik maka pekerjaan yang di berikan karyawan juga baik dan sebaliknya jika disiplin kerja tidak baik maka akan menghasilkan kerja karyawan yang tidak baik.

Menurut Edy Sutrisno (2018:89) “disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi/perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis”.

Di PT Jaya Hotel Lestari Kabupaten Tangerang kedisiplinan di perusahaan ini masih kurang maksimal, terutama dalam hal kehadiran dan ketaatan pada peraturan kerja. Hal ini terbukti dengan adanya data rekapitulasi absensi karyawan berikut ini.

Tabel 1.3 Disiplin Kerja Data Absensi Karyawan pada PT Jaya Hotel Lestari Kabupaten Tangerang Periode Maret – Mei 2023

Tahun	Jumlah Karyawan	JHK	Kondisi Absensi				Jumlah
			Terlambat	Pulang Cepat	Tanpa Keterangan	Ijin	
2021	82	288	17	28	18	19	82
2022	86	288	21	31	23	11	86
2023	86	288	23	28	21	14	86
Rata-rata			61	87	62	44	

Sumber : PT Jaya Hotel Lestari Tangerang Selatan, 2023

Dari tabel 1.3 di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat absensi pada karyawan PT Jaya Hotel Lestari Kabupaten Tangerang masih belum cukup optimal. Absensi kehadiran karyawan dari tahun 2021 sampai 2023 mengalami peningkatan, salah satu peraturan yang ada adalah mengenai kehadiran absensi karyawan. Dimana karyawan harus hadir sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Tetapi di bagian tabel absensi terlambat, pulang cepat, tanpa keterangan, dan ijin, tersebut, mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya. Yang mengakibatkan data kehadiran karyawan menjadi kurang optimal. Dari tabel di atas bisa dilihat tingkat absensi karyawan PT Jaya Hotel Lestari Kabupaten Tangerang Selatan mengalami

peningkatan mulai dari terlambat, tanpa keterangan, dan ijin, seperti pada tahun 2021 karyawan yang terlambat berjumlah 17 orang, tanpa keterangan 18 orang dan ijin 19 orang, kemudia pada tahun 2022 yang terlambat 17 orang, tanpa keterangan 23 orang dan ijin 11 orang, terakhir tahun 2023 yang dimana data tersebut meningkat pada tahun 2023 yang terlambat terdapat 28 orang, tanpa keterangan 21 orang serta ijin 14 orang

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

(Rima Handayani, Via Soliha 2020) Pengaruh lingkungan kerja fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Gunung Agung Tangerang Selatan Hal. 166- 178. Jenius. Vol. 3, No. 2, Januari 2020 Issn Manajemen Sumber Daya Manusia Pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karywan Rumah Sakit Islam Banjarmasin) Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan thitung $4.011 > t_{tabel}1.667$, variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan Fhitung $35.406 > F_{tabel}3$. Hasil pengujian selanjutnya berdasarkan koefisien determinasi diperoleh lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai regresi sebesar 0,378 atau 37,8%, pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan nilai regresi sebesar 0,392 atau 39,2 %, dan hasil pengujian terakhir pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai regresi 0,489 atau 48,9%. Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi berbagai pihak untuk meningkatkan kinerja pegawai. Karyawan perlu terus dikembangkan melalui lingkungan kerja. Selain itu, disiplin kerja dalam organisasi karyawan juga harus diperhatikan.

Dewi Puspita Sari¹, Imelda Megawati², Imam Heriyanto³ (2020) Jurnal Bisnis dan Iptek Vol.13, No.1, 2020 (ISSN : 2502-1559)8882, E-ISSN : 2622-9935 Pengaruh Lingkungan Kerja fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Infomedia Nusantara Bagian Call Center Tele Account Mngement (TAM) Telkom Bandung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memperoleh hasil cukup baik, disiplin kerja memperoleh hasil cukup baik, dan

kinerja karyawan memperoleh hasil cukup baik. Sedangkan pengaruh langsung dan tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 0,458 dan pengaruh langsung dan tidak langsung disiplin kerja sebesar 0,303. Sehingga total pengaruhnya yaitu 0,761. Koefisien determinasi 76,1% dan sisanya sebesar 24,0% yaitu variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan akan tetapi tidak diteliti.

Lyta Lestary¹ dan Harmon² (2017) *Jurnal Riset Bisnis & Investasi* Vol. 3, No. 2, Agustus 2017 ISSN 2460-8211 Pengaruh Lingkungan Kerja fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT Dirgantara Indonesia (Persero). Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh persamaan regresi $Y = 40.404 + 0,438X$. Hasil penelitian menyatakan lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang ada di Divisi Detail Part Manufactur Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero) memiliki hubungan positif yang sedang (moderate) dengan nilai sebesar 0,438 dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Anggreany Hustia, *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 10, No. 1, Desember 2020, ISSN 2623-2081. 2929-6947. (2020) Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi . PT. CS2 Objek penelitian adalah PT. CS2 Pola Sehat Palembang. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada sampel penelitian sebanyak 73 karyawan. Dalam penelitian ini digunakan metode analisis berbentuk kualitatif yang dikuantitatifkan dan dianalisis menggunakan analisis regresi berganda, pengujian simultan

Bachtiar Arifudin Husain (2018) *Jurnal Dirupsi Bisnis: Jurnal Prodi Manajemen* No.1 ISSN (Cetak): 2621-797X No.ISSN (online): 2746-6841 DOI:10.324993 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 60,8% sedangkan sisanya sebesar 39,2% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel ($12,329 > 1,984$) hal itu konsisten dengan nilai probability signification $<$ 0,05 dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya

terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan

Dede Andi, *Jurnal Kreatif*, Vol 7, No 1, juni 2019, . *Jurnal Of Research And Publication Innovation* (93-102), ISSN : 2339-0689, E-ISSN : 2406-8616 (2019) Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT Atlas Resources Tbk Jakarta Selatan Kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja

Esti Suntari, S.H., M.Pd (2022). *Jurnal Ilmiah Universitas Pamulang*. Volume 5, Nomor 5, (1556-1563) Pengaruh Perilaku Pemimpin dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Asco Prima Mobilindo Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan persamaan regresi $Y = 27,403 + 0,321 (X_2)$. Uji Hipotesis diperoleh nilai t hitung sebesar ($2,834 > t$ tabel 2,00247) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan tingkat signifikan 0,05 ($0,006 < 0,05$) artinya Disiplin kerja (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y), pada PT. Asco Prima Mobilindo.

I Made Sandi Rastana I Gede Aryana Mahayasa Ni Wayan Wina Premayani Vol No 3 (2021) *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata* Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, serta lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Ria Estiana, Nurul Giswi Karomah, Yoshia Agustin Saimima Vol 12, No 2 (2023), *Jurnal Lentera Bisnis* Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kary Berdasarkan uji F, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Horiguchi Engineering Indonesia. Apfia Ferawati 2017 Vol 5, No 1 (2017) *Jurnal Help* Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hasil penelitian menyatakan bahwa

Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara individual dan berpengaruh signifikan secara bersama-sama pada Kinerja Karyawan PT. Cahaya Indo Persada Surabaya. Lingkungan kerja yang nyaman dan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Dalam suatu penelitian, data mempunyai kedudukan yang sangat penting. Hal ini dikarenakan data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Valid atau tidaknya data sangat menentukan kualitas dari data tersebut. Hal ini tergantung instrumen yang digunakan apakah sudah memenuhi asas validitas dan reliabilitas. Adapun dalam pengujian instrumen ini digunakan 2 (dua) pengujian yaitu:

1) Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Menurut Sugiyono (2017:361) berpendapat "valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur"

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu. menurut Ghazali (2017:47) berpendapat "reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pernyataan di kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Berdasarkan definisi diatas, maka reliabilitas diartikan sebagai karakteristik terkait dengan keakuratan, ketelitian, dan kekonsistenan. Disebut reliabel apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap

kelompok subjek diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak

2) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel bebas (independen) dalam model regresi. Model yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi terjadi atau tidaknya gangguan multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai variance inflation factor (VIF) dan Tolerance. Apabila nilai VIF menunjukkan angka < 10 dan tolerance $> 0,10$ maka model regresi mengalami gangguan multikolinieritas

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2017:139) berpendapat "uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain". tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residu antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat di uji dengan menggunakan uji gleser, yaitu dengan cara meregresikan semua variabel independen dengan variabel dependen absolute residual dan dari hasil tersebut semua variabel harus memiliki nilai p-value $> 0,05$ untuk dapat dikatakan bahwa model tidak memiliki masalah heteroskedastisitas.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Koefesien regresi linier merupakan suatu metode atau teknik analisis hipotesis penelitian untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara

variabel satu dengan variabel lain, yang dinyatakan dalam bentuk persamaan matematik (regresi). Terdapat dua jenis dasar regresi yaitu, regresi linear sederhana dan regresi linear beganda

d. Uji Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Menurut Sugiyono (2017:274) persamaan correlation pearson dinyatakan dalam rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2) \cdot (n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Pengertian koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen (menunjukkan seberapa presentase keragaman yang dapat dijelaskan oleh keragaman X1 dan X2 atau dengan kata lain seberapa besar X1 dan X2 dapat memberikan kontribusi terhadap Y.

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dilakukan menggunakan uji t. uji t merupakan uji secara individu terhadap koefesien regresi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang positif antara variabel bebas yaitu lingkungan fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Y).

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F dikenal dengan uji serentak untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikat. menurut Sugiyono (2017:252) “Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan

(bersama-sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen”.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.8 Tabulasi Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Fisik (X1)

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X1.1	0,778	0,212	Valid
X1.2	0,676	0,212	Valid
X1.3	0,668	0,212	Valid
X1.4	0,696	0,212	Valid
X1.5	0,678	0,212	Valid
X1.6	0,701	0,212	Valid
X1.7	0,609	0,212	Valid
X1.8	0,552	0,212	Valid
X1.9	0,589	0,212	Valid
X1.10	0,696	0,212	Valid

Sumber : Data olahan dari spss versi 26

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel lingkungan fisik (X1) 10 item terbukti valid, karena nilai rhitung yang di dihasilkan lebih besar dari nilai rtabel

Tabel 4.9 Tabulasi Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X1.1	0,686	0,212	Valid
X1.2	0,777	0,212	Valid
X1.3	0,692	0,212	Valid
X1.4	0,819	0,212	Valid
X1.5	0,746	0,212	Valid
X1.6	0,699	0,212	Valid
X1.7	0,721	0,212	Valid
X1.8	0,773	0,212	Valid

Sumber : Data olahan dari spss versi 26

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel disiplin kerja (X2) 8 item terbukti valid, karena nilai rhitung yang di dihasilkan lebih besar dari nilai rtabel

Tabel 4.10 Tabulasi Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Y.1	0,819	0,212	Valid
Y.2	0,813	0,212	Valid
Y.3	0,742	0,212	Valid
Y.4	0,803	0,212	Valid
Y.5	0,772	0,212	Valid
Y.6	0,863	0,212	Valid
Y.7	0,748	0,212	Valid
Y.8	0,734	0,212	Valid
Y.9	0,767	0,212	Valid
Y.10	0,850	0,212	Valid

Sumber : Data olahan dari spss versi 26

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel kinerja karyawan (Y) 10 item terbukti valid, karena nilai rhitung yang di dihasilkan lebih besar dari nilai rtabel.

b. Uji Reliabilitas

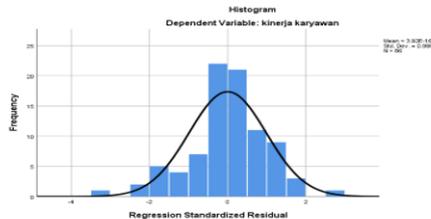
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas X1, X2 dan Y

Variabel	CronbachAlpha	Nilai Kritis	Keputusan
Lingkungan Fisik (X1)	0,793	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,901	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,867	0,60	Reliabel

Sumber: Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel lingkungan fisik, disiplin kerja, kinerja karyawan memiliki nilai Cronbach Alpha $\geq 0,60$. Dengan demikian maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel. Sehingga semua butir pertanyaan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya

c. Uji Asumsi Klasik
 1) Uji Normalitas



Sumber: Data Primer diolah 2024

Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.6 di atas, diperoleh nilai signifikansi $\alpha = 0,000$ dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian, maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal..

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,766	2,692		1,027	0,307		
lingkungan fisik	0,239	0,070	0,239	3,436	0,001	0,641	1,559
disiplin kerja	0,870	0,087	0,697	10,032	0,000	0,641	1,559

a. Dependent Variable: kinerja karyawan
 Sumber: Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel diatas, pada kolom Tolerance nilai Tolerance lingkungan fisik 0,641 dan disiplin kerja 0,641 atau diatas angka 0,10 pada kolom VIF variabel kinerja karyawan 1,559 atau dibawah angka 10. Dapat disimpulkan bahwa berdasarkan nilai Tolerance yang diatas 0,1 dan VIF yang dibawah 10 maka dalam penelitian ini tidak terjadi masalah multikolinearitas

3) Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah dari SPSS versi 26

Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Grafik Scatterlot

Dari grafik tersebut, dapat terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4.15 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	6,666	2,593		2,570	0,012		
disiplin kerja	1,048	0,074	0,840	14,209	0,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan
 Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 6,666 + 1,048 X_2$. Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

- Nilai konstanta sebesar 6,666 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 6,666 poin.
- Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X2) sebesar 1,048 diartikan apabila konstanta tetap, dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 1,048 poin.

Tabel 4.16 Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Lingkungan Fisik (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,766	2,692		1,027	0,307		
lingkungan fisik	0,239	0,070	0,239	3,436	0,001	0,641	1,559
disiplin kerja	0,870	0,087	0,697	10,032	0,000	0,641	1,559

a. Dependent Variable: kinerja karyawan
 Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 2,766 + 0,239 X_1 +$

0,870 X2. Berdasarkan persamaan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Nilai konstanta sebesar 2,766 diartikan bahwa jika variabel lingkungan fisik (X1) dan disiplin kerja (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 2,766 poin.
2. Nilai lingkungan fisik (X1) 0,239 diartikan apabila konstanta tetap, dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan fisik (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,239 poin.
3. Nilai disiplin kerja (X2) 0,870 diartikan apabila konstanta tetap, dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan fisik (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,870 poin.

e. Analisis Koefisien Korelasi (r).

Tabel 4.17 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Lingkungan Fisik (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		lingkungan fisik	kinerja karyawan
lingkungan fisik	Pearson Correlation	1	.656**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	86	86
kinerja karyawan	Pearson Correlation	.656**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	86	86

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel lingkungan fisik sebesar 0,656 masuk dalam interpresntasi 0,600-0,799 dengan tingkat hubungan yang kuat, yang artinya tingkat hubungan lingkungan fisik terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat

Tabel 4.18 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		disiplin kerja	kinerja karyawan
disiplin kerja	Pearson Correlation	1	.840**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	86	86
kinerja karyawan	Pearson Correlation	.840**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	86	86

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel disiplin kerja sebesar 0,840 masuk dalam interpresntasi 0,800-1000 dengan tingkat hubungan kuat yang artinya tingkat hubungan disiplin kerja terhadap

kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat

Tabel 4.19 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Lingkungan Fisik (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.862 ^a	0,743	0,737	2,80093	2,028
a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, lingkungan fisik					
b. Dependent Variable: kinerja karyawan					

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel lingkungan fisik dan disiplin kerja sebesar 0,862 masuk dalam interpresntasi 0,800-1,000 dengan tingkat hubungan kuat yang artinya tingkat hubungan lingkungan fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat

f. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.20 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Antara Lingkungan Fisik (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.656 ^a	0,431	0,424	4,14130
a. Predictors: (Constant), lingkungan fisik				
b. Dependent Variable: kinerja karyawan				

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,431, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan fisik berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 43,1%. Sedangkan sisanya sebesar (100% - 43,1%) = 56,9% dipengaruhi oleh faktor lain

Tabel 4.21 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Antara Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840 ^a	0,706	0,703	2,97559
a. Predictors: (Constant), disiplin kerja				
b. Dependent Variable: kinerja karyawan				

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,706, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 70,6% sedangkan sisanya sebesar (100%-70,6%) = 29,4% dipengaruhi faktor lain

Tabel 4.22 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Lingkungan Fisik (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.862 ^a	0,743	0,737	2,80093
a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, lingkungan fisik				
b. Dependent Variable: kinerja karyawan				

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel., diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,743, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan fisik dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 74,3%. Sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 74,3\%) = 25,7\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian oleh penulis

g. Uji Hipotesis

Tabel 4.23 Hasil Uji t Hipotesis (Uji t)

Model	Coefficients ^a				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Std. Error	Standardized Coefficients		
1	(Constant)	2,766	2,692		1,027	0,307
	lingkungan fisik	0,239	0,070	0,239	3,436	0,001
	disiplin kerja	0,870	0,087	0,697	10,032	0,000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan
 Sumber : Data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan tabel diatas hasil pengujian untuk variabel lingkungan fisik (X1) diperoleh nilai thitung 3,436 dengan tingkat signifikan sebesar 0,001 nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$) maka didapatkan persamaannya thitung , < tabel atau $3,436 > 1,988$ artinya H0 diterima, Ha ditolak dengan kata lain variabel lingkungan fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan hasil pengujian variabel disiplin kerja (X2) diperoleh nilai thitung 10,032 Dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka didapatkan persamaan thitung >ttabel atau $10,032 > 1,988$ Artinya H0 diterima, Ha ditolak dengan kata lain variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.24 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Lingkungan Fisik (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1880,197	2	940,098	119,831	,000 ^b
	Residual	651,152	83	7,845		
	Total	2531,349	85			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan
 b. Predictors: (Constant), disiplin kerja, lingkungan fisik
 Sumber : Data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan nilai Fhitung sebesar 119,831 Dan nilai signifikan sebesar 0,000 Sehingga dapat disimpulkan antara lingkungan fisik

(X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dibuktikan dengan nilai Fhitung $119,831 > Ftabel 3,11$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ Maka dapat ditarik keputusan H0 ditolak Ha diterima.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Jaya Hotel Lestari Kabupaten Tangerang. pada yang telah diuraikan, maka penelitan dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan fisik (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), ditunjukkan oleh persamaan regresi $Y = 15,408 + 0,658 X1$ dan dibuktikan dengan Thitung > Ttabel atau ($3,436 > 1,988$), dan korelasi sebesar 0,656 yang berarti memiliki tingkat hubungan yang kuat serta determinasi 0,431 atau sebesar 43,1%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan demikian H0 diterima, Ha ditolak. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Hotel Lestari Kabupaten Tangerang.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), ditunjukkan oleh persamaan regresi $Y = 6,666 + 1,048 X2$ dan dibuktikan dengan Thitung > Ttabel atau ($10,032 > 1,988$), dan korelasi sebesar 0,840 yang berarti memiliki tingkat hubungan yang kuat serta determinasi 0,706 atau sebesar 70,6%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan demikian H0 diterima, Ha ditolak. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Hotel Lestari Kabupaten Tangerang.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel lingkungan fisik (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), ditunjukkan oleh persamaan regresi $Y = 2,766 + 0,239 X1 + 0,870 X2$. dan dibuktikan dengan Fhitung > Ftabel sebesar ($119,831 > 3,11$), dan korelasi sebesar 0,862 yang berarti memiliki tingkat hubungan yang

kuat serta determinasi 0,743 atau sebesar 74,3%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan demikian H0 ditolak dan H3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. pada PT Jaya Hotel Lestari Kabupaten Tangerang.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdullah, Ma'ruf 2017. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Aswajaya Pressindo.
- [2] Afandi, Arsyad, (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Pegawai Badan perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Palewali Mandar, Indonesia Journal of Business and Management Vol.2, No 1:63-80.
- [3] Anwar Prabu Mangkunegara, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [4] Anwar Prabu Mangkunegara, (2019). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung : PT. Refika Aditama.
- [5] Anwar Prabu Mangkunegara, (2019). Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan ke tujuh, Bandung: PT Refika Aditama.
- [6] Anwar Prabu Mangkunegara, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [7] Anwar Prabu Mangkunegara, (2019). Manajemn Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- [8] Anwar Prabu Mangkunegara. (2019). Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan ke tujuh, Bandung: PT Refika Aditama.
- [9] Arikunto, S, (2014). Prosedur Peneitian : Suatu Pendekatan Praktik. Rineka Cipta, Jakarta.
- [10] Bachtiar Arifudin Husain (2018). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro. Jurnal Dirupsi Bisnis: Jurnal Prodi Manajemen Nomor.1, ISSN (Cetak): 2621-797X No.ISSN (online): 2746-6841 DOI:10.324993.
- [11] D. Puspita S. Imelda M. Imam H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Infomedia Nusantara Bagian Call Center Tele Account Mngagement (TAM) Telkom Bandung. Bisnis dan Iptek Vol.13, no.1 2020, ISSN : 2502-1559 : 2502-1559.
- [12] Edi, Sutrisno, (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- [13] Edison (2016\7) Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- [14] Hasibuan, Malayu S.P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [15] K. Yuliantari, I. Prasasti (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. Jurnal Sekretari dan Manajemen Volume 4 No.1 Maret 2020, P-ISSN 2550-0805 E-ISSN 2550-0791.
- [16] L. Lestary dan Harmon (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Dirgantara Indonesia (Persero). Jurnal Riset Bisnis & Investasi Volume 3, Nomor 2, Agustus 2017, ISSN 2460-8211.
- [17] Marjuki dan Mulyadi (2015) Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Smp Negeri 1 Purwodadi Grobongan.
- [18] R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia.YAAMA Widya.
- [19] Reza Nurul. Ichsan E. Surlianta. L. Nasution (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (AJENDAM)-I Bukitbarisan Medan. Jurnal Darma Agung Volume 28 No 2 (2020). ISSN 2654-3915.
- [20] Sedarmayanti, (2019). Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung. CV Mandar Maju.
- [21] Sedarmayanti, (2019). Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung CV Mandar Maju.