

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CHAROEN POKHAND JAYA FARM UNIT HATCHERY MANIS DI KABUPATEN TANGERANG

Difa Muhti Muhtar¹, Siti Aesah²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ difa.ok6@gmail.com

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

Abstract

This study aims to determine the influence of the physical work environment and discipline on employee performance at PT Charoen Pokhand Jaya Farm Unit Hatchery Manis in Tangerang Regency, both partially and simultaneously. The research employs a quantitative associative method, involving a population of 71 respondents with a saturated sample approach. Data analysis techniques include instrument tests, classical assumption tests, linear regression tests, correlation coefficient tests, determination coefficient tests, and hypothesis tests. The results indicate that the physical work environment has a positive effect on employee performance, with a correlation coefficient value of 0.494, signifying a moderately strong relationship. The determination coefficient contributes 24.4%, and the hypothesis test yields $t(4.715) > (1.995)$. Discipline positively affects employee performance with a correlation coefficient of 0.618, signifying a strong relationship. The determination coefficient contributes 38.2%, and the hypothesis test yields $t(6.530) > (1.995)$. Simultaneously, the physical work environment and discipline positively affect employee performance, with a regression equation of $Y = 20.151 + 0.067 X_1 + 0.442 X_2$. The correlation coefficient is 0.620, indicating a very strong relationship between the variables and employee performance. The determination coefficient contributes 38.4%, and the hypothesis test yields an F-value of $(21.192) > (3.13)$.

Keywords: Physical Work Environment, Discipline, Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Charoen Pokhand Jaya Farm Unit Hatchery Manis di Kabupaten Tangerang baik secara parsial dan simultan. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif yang bersifat asosiatif, dengan populasi sebanyak 71 responden dan menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis data menggunakan uji instrumen data, uji asumsi klasik, uji regresi linier, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,494 artinya kedua variabel tingkat hubungannya cukup kuat, koefisien determinasi berkontribusi 24,4%, dan uji hipotesis diperoleh $t(4,715) > (1,995)$. Disiplin berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien korelasi 0,618 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan kuat, koefisien determinasi memiliki kontribusi sebesar 38,2%, dan uji hipotesis diperoleh $t(6,530) > (1,995)$. Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 20,151 + 0,067 X_1 + 0,442 X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,620 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat

kuat terhadap Kinerja Karyawan, koefisien determinasi berkontribusi sebesar 38,4%, dan uji hipotesis bernilai F yaitu $(21,192) > (3,13)$.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin, Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Dalam era yang penuh tantangan global, perubahan yang cepat di dunia industri, dan kemajuan teknologi yang melaju, perusahaan-perusahaan mengalami transformasi dalam cara mereka mengatur dan mengelola diri. Sumber Daya Manusia (SDM) telah menjadi fokus utama dalam wacana bisnis. SDM memperlihatkan betapa pentingnya peran individu dalam organisasi sebagai pilar utama kesuksesan. Karyawan bukan sekadar pelaksana tugas, melainkan aset vital yang membentuk landasan keberhasilan suatu perusahaan. Pengakuan atas peran karyawan dalam meningkatkan efisiensi operasional, mendorong inovasi, dan membentuk daya saing perusahaan, kini menjadi bagian esensial dari strategi pertumbuhan dan keberlanjutan bisnis. Oleh karena itu, manajemen SDM menjadi fokus utama dalam memastikan bahwa karyawan tidak hanya memiliki kualifikasi yang diperlukan, tetapi juga memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri dan terus berkembang di tengah dinamika perubahan yang terus menerus. Dalam hal ini, pemahaman peran krusial SDM menjadi kunci bagi perusahaan yang berambisi untuk tetap relevan dan memenangkan persaingan di pasar.

Dalam menghadapi tuntutan lingkungan bisnis yang berubah secara cepat, perusahaan perlu menetapkan sasaran yang tepat dan baik untuk mengelola SDM dengan optimal dalam menjaga relevansi perusahaan dalam persaingan pasar. Sasaran-sasaran ini mencakup berbagai aspek yang bertujuan untuk memperkuat peran SDM sebagai fondasi kesuksesan perusahaan. Pertama, perusahaan perlu menetapkan sasaran terkait perekrutan dan retensi talenta unggul. Dalam menghadapi persaingan global, memiliki tim yang terdiri dari individu-individu berbakat dan berkualitas tinggi menjadi kunci untuk mencapai inovasi yang berkelanjutan.

Selain perekrutan dan retensi talenta unggul, aspek pengorganisasian atau staffing juga menjadi fokus utama dalam manajemen SDM. Sasaran

kedua yang penting adalah mengelola penempatan dan penugasan karyawan secara efektif sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan perusahaan. Hal ini mencakup pengelolaan struktur organisasi, alokasi sumber daya manusia, dan pengembangan peran serta tanggung jawab karyawan. Perusahaan perlu menetapkan sasaran terkait desain organisasi yang optimal untuk memastikan bahwa struktur dan alur kerja mendukung produktivitas dan kolaborasi antar bagian. Selain itu, penempatan karyawan pada posisi yang sesuai dengan keterampilan dan minat mereka adalah kunci untuk memaksimalkan kontribusi individu dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Selanjutnya, dalam upaya mengoptimalkan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), aspek pengarahannya atau kepemimpinan menjadi krusial. Sasaran ketiga yang perlu ditetapkan adalah membangun budaya kepemimpinan yang inklusif dan memotivasi. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya berasal dari tingkat manajemen puncak, tetapi juga dari setiap tingkatan dalam organisasi. Perusahaan perlu menetapkan sasaran terkait pengembangan kepemimpinan yang menginspirasi dan mendorong karyawan untuk mencapai potensi maksimal mereka. Ini termasuk pengembangan keterampilan kepemimpinan, pembinaan mentormentee, serta memastikan adanya komunikasi yang terbuka dan arahan yang jelas dalam setiap level organisasi.

Sasaran keempat yang krusial dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah menerapkan pengendalian yang efektif terhadap kinerja dan kemajuan para karyawan. Pengendalian ini merujuk pada serangkaian proses yang meliputi pengukuran, evaluasi, dan pengaturan kinerja karyawan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Perusahaan perlu menetapkan sasaran terkait sistem evaluasi kinerja yang transparan dan objektif. Proses ini tidak hanya menilai pencapaian hasil kerja, tetapi juga pertumbuhan pribadi dan profesional karyawan. Evaluasi yang terstruktur membantu dalam

memberikan umpan balik yang berguna untuk pengembangan lebih lanjut serta pengambilan keputusan terkait promosi, pengembangan karir, atau pengakuan atas kontribusi yang tinggi bagi perusahaan.

Di tengah persaingan industri yang semakin ketat, PT. Charoen Pokhand Jaya Farm Unit Hatchery Manis memiliki tujuan yang ambisius, yaitu mencapai hasil produksi yang optimal dalam industri peternakan ayam. Namun, untuk mencapai tujuan tersebut, PT. Charoen Pokhand Jaya Farm Unit Hatchery Manis perlu memahami bahwa kinerja karyawan adalah faktor kunci yang sangat penting. Kinerja karyawan di PT. Charoen Pokhand Jaya Farm Unit Hatchery Manis menjadi indikator utama dalam menilai keberhasilan operasional perusahaan. Kinerja karyawan yang optimal mencerminkan sejauh mana PT. Charoen Pokhand Jaya Farm Unit Hatchery Manis dapat mencapai target produksi dan menjaga kualitas produk. Faktor-faktor lingkungan kerja dan tingkat disiplin kerja menjadi variabel yang memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan ini.

Isu penting dalam dunia kerja adalah kinerja karyawan terhadap perusahaan, di mana tingkat kinerja yang tinggi sering dikaitkan dengan prestasi yang mencolok serta berpotensi besar untuk mencapai kenaikan karir atau jabatan. Menurut Silaen, et al., (2021:30) “Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja”.

Tabel 1.1 Persentase Pencapaian Target Kinerja Karyawan di PT. Charoen Pokhand Jaya Farm Unit Hatchery Manis pada Periode Januari Hingga Desember Tahun 2023

Indikator	Keterangan	Target(Unit)	Pencapaian(Unit)	Persentase(%)
Target Kerja	Januari	7.372.800	7.017.538	95,2%
	Februari	7.372.800	7.172.150	97,3%
	April	7.372.800	7.119.178	96,7%
	Mei	7.372.800	7.267.488	98,5%
	Juni	7.372.800	7.304.125	99,1%
	Juli	7.372.800	7.219.051	97,9%
	Agustus	7.372.800	7.334.916	99,5%
	September	7.372.800	7.320.163	99,4%
	November	7.372.800	7.304.409	99,2%
	Desember	7.372.800	7.287.814	98,8%

Sumber: PT. Charoen Pokhand Jaya Farm Unit Hatchery Manis

Berdasarkan data pada Tabel 1.1, terlihat bahwa pencapaian target PT. Charoen Pokhand Jaya Farm Unit Hatchery Manis dari bulan Agustus hingga Desember mengalami penurunan secara berturut-turut. Yaitu bulan Agustus dengan persentase 99,5%, bulan september dengan

persentase 99,4%, bulan November dengan persentase 99,2%, dan bulan Desember dengan persentase 98,8%. Hal ini menunjukkan adanya penurunan kinerja yang cukup signifikan dari bulan ke bulan dalam periode tersebut.

Terjadinya penurunan target diatas disinyalir karena ada beberapa faktor yang mempengaruhi diantaranya lingkungan kerja fisik yang dirasa kurang memberikan motivasi kepada karyawan. Lingkungan kerja di PT. Charoen Pokhand Jaya Farm Unit Hatchery Manis menjadi pertimbangan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Menurut Khaeruman, et al., (2021), “lingkungan kerja merujuk pada kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat di mana seseorang bekerja”. Sedangkan menurut Sihombing dalam Khaeruman, et al., (2021), “lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi”. Sebagai contoh, suhu udara di lokasi produksi, pencahayaan di ruang kerja, serta fasilitas yang memadai sangat mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Sebuah lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat kerja dan kreativitas terhadap karyawan.

Namun, jika lingkungan kerja tidak memadai, hal ini dapat berdampak negatif terhadap produktivitas karyawan hal ini lah yang peneliti curigai terjadi di lingkungan kerja PT. Charoen Pokhand Jaya Farm Unit Hatchery Manis. Hasil ini didukung oleh pra-survei yang dilakukan bersama supervisor, serta oleh survei yang melibatkan 15 karyawan PT. Charoen Pokhand Jaya Farm Unit Hatchery Manis. Dalam survei tersebut, karyawan diminta untuk memilih dua faktor utama yang mereka anggap paling memengaruhi kinerja mereka di perusahaan. Berdasarkan hasil survei, faktor lingkungan fisik, termasuk pencahayaan, diidentifikasi sebagai faktor yang paling berpengaruh

Selanjutnya, dokumentasi mengenai lingkungan kerja di PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Unit Hatchery Manis dapat disajikan melalui gambar-gambar berikut:



Sumber: PT. Charoen Pokhand Jaya Farm Unit Hatchery Manis (2024)
Gambar 1.1 Dokumentasi Kondisi Lingkungan Kerja Fik

Berdasarkan gambar 1.1, gambar pertama memperlihatkan seorang pekerja yang sedang menangani telur di jalur produksi otomatis. Proses ini dilakukan di area yang gelap, dengan peralatan yang tersusun rapi untuk mendukung kegiatan grading telur

Gambar kedua menggambarkan koridor panjang dengan pencahayaan cukup dan lantai yang bersih, meskipun pencahayaan di area ini terlihat sedikit redup.

Gambar ketiga memperlihatkan seorang pekerja yang sedang menjalankan mesin inkubator, yang dilengkapi panel kontrol modern, namun pencahayaan di area tersebut juga terlihat agak redup.

Gambar keempat menampilkan seorang pekerja yang sedang melakukan pemeriksaan telur pada jalur produksi otomatis. Pekerja tersebut mengenakan seragam merah dan masker, bekerja di area dengan pencahayaan yang agak redup.

Gambar kelima memperlihatkan seorang pekerja yang sedang melakukan pemeriksaan pada telur di jalur produksi otomatis dalam kondisi pencahayaan yang redup.

Selain lingkungan kerja, factor lain juga yang diduga menjadi penyebab penurunannya kinerja karyawan yaitu disiplin kerja yang kurang menjadi perhatian bagi pihak perusahaan, hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Menurut Sinungan dalam (Safrizal, 2023) “disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan yang ditetapkan”. Sedangkan menurut Singodimedjo dalam (Qomariah, 2020) “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati peraturan serta norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”. Tingkat disiplin yang baik membantu karyawan untuk menjalankan tugas dengan efisien, menjaga

kualitas kerja, dan mematuhi aturan dan norma perusahaan. Dalam PT. Charoen Pokhand Jaya Farm Unit Hatchery Manis, disiplin kerja menjadi faktor yang sangat penting mengingat tantangan dalam mencapai target produksi yang konsisten.

Ketika melakukan observasi ke lapangan, peneliti melakukan wawancara kepada beberapa karyawan dan supervisor yang bekerja, terkait disiplin kerja yang dialami oleh karyawan. Hasil penelitian ditemukan beberapa permasalahan pada PT Charoen Pokhand Jaya Farm Unit Hatchery Manis mengenai disiplin kerja disana, beberapa permasalahan yang ditemukan disebabkan adanya Ketidaktepatan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan seringkali menjadi kendala utama dalam usaha meningkatkan kinerja individu maupun keseluruhan tim kerja serta Seringnya keterlambatan karyawan juga dapat mengganggu kelancaran operasional dan menurunkan kinerja keseluruhan tim hal ini diperkuat dengan Tabel dibawah ini:

Tabel 1.3 Data Keterlambatan Kerja Pada PT Charoen Pokhand Tahun 2023

Bulan	Jumlah Hari	Jumlah Karyawan	Jumlah Yang Terlambat	%
Jan	31	32	10	31,25%
Feb	28	32	11	34,37%
Maret	31	32	7	21,87%
April	30	32	14	43,75%
Mei	31	32	16	50%
Juni	30	32	12	37,50%
Juli	31	32	9	28,12%
Agus	31	32	13	40,62%
Sepr	30	32	10	31,25%
RATA - RATA / BULAN				35,41%

Sumber: PT. Charoen Pokhand Jaya Farm Unit Hatchery Manis

Menurut Tabel 1.3 terdapat peningkatan jumlah karyawan yang terlambat di PT Charoen Pokhand Jaya Farm Unit Hatchery Manis dari bulan Juli hingga Agustus, yaitu dari 9 menjadi 13 karyawan, kemudian mengalami penurunan pada bulan September menjadi 10 karyawan. Keterlambatan karyawan dapat memiliki dampak negatif terhadap kinerja perusahaan, termasuk gangguan terhadap produktivitas, penurunan kualitas kerja, dan potensi merusak budaya kerja yang positif.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Untuk mempelajari manajemen sumber daya manusia, pertama-tama kita harus memahami definisi manajemen. Manajemen memiliki definisi

sebagai sebuah prosedur, bentuk seni, dan ilmu. Dikatakan seni karena manajemen merupakan sarana atau alat yang digunakan oleh seorang manajer untuk mencapai tujuannya, dan dikatakan ilmu pengetahuan karena manajemen dapat diteliti dan diteliti kebenarannya. Ada beberapa langkah yang terlibat dalam mencapai tujuan tertentu, termasuk pengorganisasian, mengarahkan, dan mengatur. Menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia), "Manajemen adalah penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran atau pimpinan yang bertanggung jawab atas jalannya perusahaan dan organisasi".

Mangkunegara (2015:2). menyatakan "manajemen merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap, pengembangan, pemberi balas jasa".

Sumber Daya Manusia adalah elemen kunci dalam organisasi yang mencakup tenaga kerja, keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan individu yang berkontribusi pada kesuksesan dan kinerja perusahaan. Sumber Daya Manusia juga melibatkan manajemen, pengembangan, serta pemanfaatan potensi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif. Sumber Daya Manusia memainkan peran penting dalam membentuk budaya organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif serta memastikan pengembangan profesional dan pribadi para karyawan. Berikut pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli.

Menurut Irmayani. (2021:1) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Kinerja merupakan parameter kunci yang mengukur sejauh mana individu, tim, organisasi, atau sistem dapat mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan. Kinerja tidak hanya sekadar mencakup pencapaian hasil akhir, tetapi juga melibatkan proses, efisiensi, dan efektivitas dalam mencapai tujuan. Hal ini melibatkan evaluasi terhadap upaya yang dilakukan, penggunaan sumber daya, serta dampak yang dihasilkan dari tindakan atau kegiatan yang dilakukan. Dalam sebuah organisasi,

kinerja juga mencakup penilaian terhadap produktivitas, inovasi, kepatuhan terhadap standar, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Dengan memahami konsep kinerja secara menyeluruh, individu atau entitas dapat melakukan perbaikan dan penyesuaian yang diperlukan guna mencapai hasil yang lebih optimal.

Menurut Silaen, et al.,(2021:30) "Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja".

Lingkungan kerja yang sehat dan produktif adalah salah satu aspek utama yang menjadi perhatian di berbagai bidang industri dan organisasi. Dalam upaya meningkatkan kesejahteraan dan kinerja, menciptakan lingkungan kerja yang baik merupakan suatu keharusan yang tak terbantahkan. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya mencakup faktor fisik seperti kebersihan dan kenyamanan ruang kerja, tetapi juga melibatkan aspek sosial dan psikologis seperti komunikasi yang efektif, kerjasama tim yang solid, serta perasaan dihargai dan didengarkan oleh semua anggota tim. Upaya untuk menciptakan lingkungan yang mendukung ini dapat meningkatkan motivasi, kreativitas, serta kinerja secara keseluruhan. Perusahaan dan organisasi yang peduli terhadap lingkungan kerja sering kali memiliki tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi dan mampu menarik bakat-bakat baru yang berkualitas. Dengan fokus pada keseimbangan antara produktivitas dan kesejahteraan, lingkungan kerja yang baik adalah kunci bagi kesuksesan jangka panjang perusahaan maupun individu yang bekerja di dalamnya.

Menurut Khaeruman, et al., (2021) "lingkungan kerja merujuk pada kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat di mana seseorang bekerja".

Disiplin kerja merupakan aspek krusial yang membentuk landasan kuat bagi produktivitas dan kesuksesan dalam lingkungan kerja. Konsep ini melampaui sekadar kepatuhan terhadap jadwal atau peraturan, melainkan mencakup seperangkat nilai, sikap, dan keteraturan dalam menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab. Dalam lingkungan profesional, disiplin kerja menggambarkan tingkat komitmen dan motivasi seseorang untuk memelihara ketekunan, konsentrasi, dan

konsistensi dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditetapkan. Perilaku disiplin ini tidak hanya mempengaruhi kinerja individu, tetapi juga memiliki dampak besar terhadap kualitas kerja, efisiensi operasional, dan perkembangan keseluruhan organisasi. Dalam era di mana dinamika bisnis terus berkembang, disiplin kerja menjadi fondasi yang tak tergantikan untuk mencapai hasil optimal dan menjaga daya saing di pasar kerja yang kompetitif.

Menurut Sinungan dalam (Safrizal, 2023) "disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan yang ditetapkan". Sedangkan menurut Singodimedjo dalam (Qomariah, 2020) "Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati peraturan serta norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya".

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

1) Uji Validitas

Menurut Budiastuti & Bandur (2018:168) "validitas merupakan suatu ketepatan dan/atau kecermatan alat/instrumen penelitian dalam mengukur apa yang ingin diukur dalam penelitian".

2) Uji Reliabilitas

Menurut (Budiastuti & Bandur, 2018) tujuan utama uji reliabilitas instrumen penelitian adalah mengukur konsistensi alat ukur yang digunakan dalam penelitian kuantitatif.

b. Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Zahriyah, Suprianik, Parmono, dan Mustofa (2021) menjelaskan bahwa uji distribusi normal digunakan untuk menentukan apakah data terdistribusi secara normal atau tidak, dengan kriteria data dikatakan terdistribusi normal jika nilai residual yang terstandarisasi sebagian besar mendekati rata-ratanya.

2) Uji Multikolinieritas

Menurut Paramita, Rizal, & Sulistyan (2021:85) "Multikolinieritas adalah terjadinya korelasi atau hubungan yang hampir sempurna di antara variabel independent".

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut ZAHRIYAH, SUPRIANIK, PARMONO, & MUSTOFA (2021:89) "Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi".

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menentukan apakah terdapat penyimpangan dari asumsi klasik mengenai autokorelasi, yang mencakup adanya korelasi antara anggota sampel. Menurut Ghazali (2017:110) "berpendapat bahwa uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan regresi yang bebas dari autokorelasi".

c. Analisis Regresi Linier

Menurut Zahriyah, Suprianik, Parmono, & Mustofa (2021:62) "Analisis Regresi Linier Berganda adalah analisis statistik yang digunakan untuk menguji hubungan pengaruh antara lebih dari satu variabel bebas atau variabel estimator atau variabel independent terhadap satu variabel terikat atau variabel dependent atau variable".

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Supriadi (2021), Korelasi Product Moment memiliki dua kegunaan utama dalam penelitian, pertama untuk menentukan ada tidaknya hubungan signifikan antara variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen), serta untuk mengukur besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat yang dinyatakan dalam bentuk persentase

e. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana model yang dibentuk mampu menjelaskan variasi yang terjadi dalam variabel independen.

f. Uji Hipotesis

Menurut Arikunto dalam (Setyawan, 2021), "Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris". Hipotesis merupakan sebuah pernyataan yang mengandung prediksi atau asumsi terkait dengan hubungan antara variabel yang tengah diselidiki dalam sebuah penelitian

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4. 9 Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1)

No	Kuesioner	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	Pencahaya di tempat kerja saya cukup terang dan sesuai saat melakukan pekerjaan	0,249	0,233	Valid
2	Distribusi cahaya di tempat kerja saya merata dan tidak menimbulkan silau	0,251	0,233	Valid
3	Warna-warna yang digunakan di tempat kerja saya terasa nyaman dan tidak membosankan	0,717	0,233	Valid
4	Warna yang digunakan di tempat kerja saya mendukung suasana kerja yang positif dan produktif	0,671	0,233	Valid
5	Udara di tempat kerja saya terasa segar dan bebas dari bau yang tidak sedap	0,649	0,233	Valid
6	Suhu ruangan di tempat kerja saya terasa nyaman dan tidak terlalu panas atau dingin	0,834	0,233	Valid
7	Tingkat kelembasan di tempat kerja saya tidak mengganggu konsentrasi saat bekerja	0,7	0,233	Valid
8	Suara yang ada di tempat kerja saya tidak mengganggu komunikasi antar karyawan	0,733	0,233	Valid

Sumber: Hasil output SPSS 2024

Berdasarkan uji validitas untuk variabel lingkungan kerja fisik (X1) di atas, semua item pernyataan dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > 0,233$). Dengan demikian, variabel lingkungan kerja fisik (X1) dalam penelitian ini dapat digunakan sepenuhnya untuk uji selanjutnya

Tabel 4. 10 Variabel Disiplin (X2)

No	Kuesioner	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	Karyawan di tempat kerja saya jarang mengambil cuti sakit	0,691	0,233	Valid
2	Karyawan di tempat kerja saya selalu hadir tepat waktu dan menyelesaikan tugasnya dengan baik	0,728	0,233	Valid
3	Jarang sekali ada karyawan di tempat kerja saya yang terlambat datang bekerja	0,248	0,233	Valid
4	Karyawan yang terlambat datang bekerja selalu mendapatkan sanksi yang tegas	0,262	0,233	Valid
5	Karyawan di tempat kerja saya merasa puas dengan pekerjaan mereka dan tidak berniat untuk pindah ke perusahaan lain	0,655	0,233	Valid
6	Perusahaan memberikan kompensasi dan benefit yang kompetitif untuk mempertahankan karyawan-karyawan terbaik	0,826	0,233	Valid
7	Jarang sekali ada karyawan di departemen saya yang melakukan kesalahan dalam bekerja	0,58	0,233	Valid
8	Karyawan di departemen saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugasnya dengan teliti dan cermat	0,671	0,233	Valid
9	Jarang sekali terjadi aksi mogok kerja di perusahaan tempat saya bekerja	0,631	0,233	Valid
10	Manajemen perusahaan selalu berusaha untuk menyelesaikan masalah dengan karyawan dengan baik dan adil	0,703	0,233	Valid

Sumber: Hasil output SPSS 2024

Berdasarkan uji validitas untuk variabel disiplin (X2) di atas, semua item pernyataan dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > 0,233$). Dengan demikian, variabel disiplin (X2) dalam penelitian ini dapat digunakan sepenuhnya untuk uji selanjutnya

Tabel 4. 11 Variabel Kinerja (Y)

No	Kuesioner	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	Saya selalu berusaha untuk mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan	0,240	0,233	Valid
2	Saya merasa yakin bahwa saya mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan kepada saya	0,297	0,233	Valid
3	Saya mampu dengan baik untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan	0,521	0,233	Valid
4	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas-tugas saya dengan efisien dan efektif	0,620	0,233	Valid
5	Saya selalu berusaha untuk mencari cara-cara baru dan inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan saya	0,742	0,233	Valid
6	Saya tidak takut untuk mencoba ide-ide baru dan menantang risiko dalam pekerjaan saya	0,636	0,233	Valid
7	Saya selalu berusaha untuk mengemukakan ide-ide baru dan kreatif dalam pekerjaan saya	0,577	0,233	Valid
8	Saya mampu melihat peluang baru dan mengembangkannya sebagai solusi kreatif untuk menyelesaikan masalah	0,592	0,233	Valid
9	Jarang sekali saya melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan saya	0,561	0,233	Valid
10	Ketika saya melakukan kesalahan dalam pekerjaan, saya selalu berusaha untuk belajar dari kesalahan tersebut dan tidak mengulangnya lagi	0,598	0,233	Valid

Sumber: Hasil output SPSS 2024

Berdasarkan uji validitas variabel kinerja (Y) di atas, semua item pernyataan dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > 0,233$). Dengan demikian, variabel kinerja (Y) dalam penelitian ini dapat digunakan sepenuhnya untuk uji selanjutnya

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,776	0,6	Reliabel
Disiplin (X2)	0,812	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,732	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil output SPSS versi 26

Berdasarkan tabel uji reliabilitas di atas, nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) adalah 0,776 ($0,776 > 0,600$). Untuk variabel Disiplin (X2) adalah 0,812 ($0,812 > 0,600$). Sedangkan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,732 ($0,732 > 0,600$). Dengan demikian, seluruh angket yang digunakan dalam penelitian ini terbukti reliabel dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data

c. Uji Normalitas

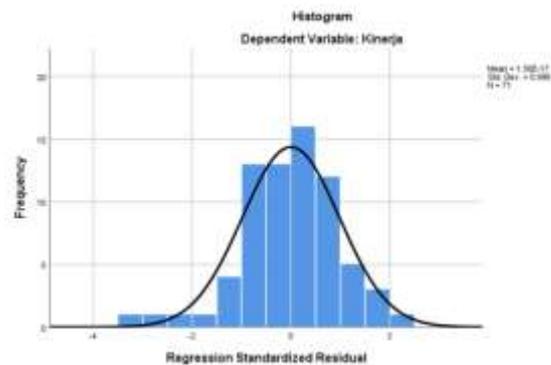
Berdasarkan hasil uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,200. Karena $0,200 > 0,050$, dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal

Tabel 4. 13 Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.73669276
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.057
	Negative	-.072
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil Output SPSS versi 26

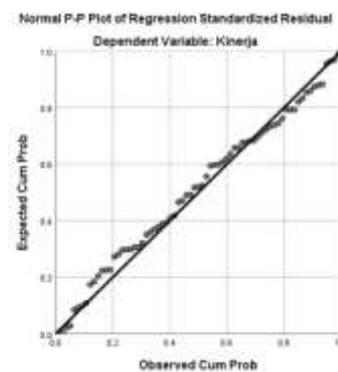
Gambar 4. 2 Grafik Histogram



Sumber: Hasil Output SPSS versi 26

Berdasarkan grafik histogram di atas, dapat dilihat bahwa distribusi data merupakan distribusi normal. Data ini membentuk kurva lonceng yang simetris, dan pada data ini tidak miring ke salah satu sisi.

Gambar 4. 3 Grafik Probability Plot



Sumber: Hasil Output SPSS versi 26

Pada gambar 4.3 di atas, hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data tersebar di sekitar diagram dan titik-titiknya mendekati garis diagonal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data yang diolah memiliki distribusi normal dan memenuhi syarat uji normalitas. Dengan demikian, model regresi yang diuji memiliki distribusi normal dan dapat dilanjutkan ke pengujian berikutnya

d. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 14 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan	.437	2.289
	Disiplin	.437	2.289

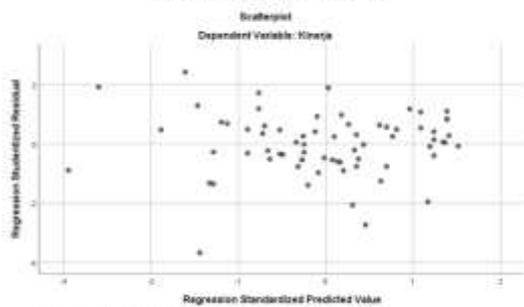
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Output SPSS versi 26

Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antara variabel independen, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai VIF dan tolerance yang memenuhi kriteria yang ditetapkan

e. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4. 4 Grafik Scatterplot



Sumber: Hasil Output SPSS versi 26

Berdasarkan scatterplot yang diatas dapat disimpulkan bahwa data (titik-titik) tersebar secara merata di atas dan di bawah garis nol, tidak berkumpul pada satu lokasi tertentu, dan tidak membentuk pola yang konsisten. Oleh karena itu, uji regresi ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas.

f. Uji Autokorealsi

Berdasarkan nilai Durbin-Watson yang dihitung sebesar 1,952, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi. Hal ini berdasarkan perbandingan nilai d dengan batas atas (du) dan batas bawah (dl) dari tabel Durbin-Watson. Nilai du adalah 1,6733 dan dl adalah 1,5577, sehingga $1,6733 < 2,072 < 2,4423$ atau $du < d < 4 - dl$. Dengan demikian, karakteristik ini menunjukkan bahwa tidak ada indikasi autokorelasi di dalam model regresi

Tabel 4. 15 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.620 ^a	.384	.366	3.791	2.072

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

Sumber: Hasil Output SPSS versi 26

g. Uji Regresi Linier

Tabel 4. 16 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Disiplin (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.151	3.012		6.690	.000
	Lingkungan	.067	.140	.008	.476	.639
	Disiplin	.442	.112	.567	3.935	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Output SPSS versi 26

Nilai konstanta sebesar 20,151 menunjukkan bahwa jika Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Disiplin (X2) tidak dipertimbangkan atau tidak berubah, maka Kinerja (Y) akan bernilai sebesar 20,151

Nilai koefisien regresi untuk Lingkungan Kerja Fisik (X1) sebesar 0,067 menunjukkan bahwa jika Lingkungan Kerja Fisik (X1) meningkat, maka Kinerja (Y) akan bertambah sebesar 0,067, dengan asumsi nilai konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin (X2).

Nilai koefisien regresi untuk Disiplin (X2) sebesar 0,442 menunjukkan bahwa jika Disiplin (X2) meningkat, maka Kinerja (Y) akan bertambah sebesar 0,442, dengan asumsi nilai konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1).

h. Uji Koefisien Korelasi (R)

Berdasarkan analisis pada tabel berikut, nilai koefisien korelasi parsial untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) adalah 0,494. Nilai ini berada dalam rentang 0,40 - 0,599, yang menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang cukup

Tabel 4. 18 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Lingkungan	Kinerja
Lingkungan	Pearson Correlation	1	.494 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	71	71
Kinerja	Pearson Correlation	.494 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	71	71

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

Sumber: Hasil Output SPSS versi 26

Tabel 4. 19 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Disiplin	Kinerja
Disiplin	Pearson Correlation	1	.618 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	71	71
Kinerja	Pearson Correlation	.618 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	71	71

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

Sumber: Hasil Output SPSS versi 26

Berdasarkan analisis pada tabel di atas, nilai koefisien korelasi parsial untuk variabel Disiplin (X2) adalah 0,618. Nilai ini berada dalam rentang 0,600 - 0,799, yang menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Berikut adalah hasil analisis koefisien korelasi secara simultan:

Tabel 4. 20 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Disiplin (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F	Change df1	Change df2	Sig. F
1	.620 ^{**}	.384	.386	3.791	.384	21.192	2	68	.000

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Lingkungan

Sumber: Hasil Output SPSS versi 26

Berdasarkan pengujian pada tabel di atas, nilai koefisien korelasi sebesar 0,620 menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Disiplin (X2) secara bersamaan memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap Kinerja (Y), karena nilai tersebut berada dalam rentang 0,600 - 0,799.

i. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. 21 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.494 ^{**}	.244	.233	4.170

a. Predictors: (Constant), Lingkungan

Sumber: Hasil Output SPSS versi 26

Berdasarkan tabel tersebut, nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,244 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X1) berkontribusi sebesar 24,4% atau sebesar terhadap Kinerja (Y). Sedangkan, 75,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4. 22 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.618 ^{**}	.382	.373	3.770

a. Predictors: (Constant), Disiplin

Sumber: Hasil Output SPSS versi 26

Berdasarkan tabel di atas, nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,382 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X2) berkontribusi sebesar 38,2% terhadap Kinerja (Y). Sementara itu, sisanya sebesar 61,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai koefisien determinasi secara simultan, yang ditentukan oleh nilai *R square*, dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 4. 23 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Disiplin (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.620 ^{**}	.384	.386	3.791

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Lingkungan

Sumber: Hasil Output SPSS versi 26

Berdasarkan tabel di atas, koefisien determinasi (*R²*) sebesar 0,384 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Disiplin (X2) bersama-sama berkontribusi sebesar 38,4% terhadap Kinerja (Y). Sedangkan, 61,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

j. Uji Hipotesis

Tabel 4. 24 Hasil Uji t Parsial Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)					
	Lingkungan Kerja Fisik	24.444	3.088	.494	7.915	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Output SPSS versi 26

Berdasarkan hasil uji parsial, nilai *t* hitung untuk pengaruh Lingkungan Kerja Fisik

terhadap Kinerja adalah $(4,715) > t_{tabel} (1,995)$, atau nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Oleh karena itu, H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) terhadap Kinerja (Y) di PT. Charoen Pokhand Jaya Farm Unit Hatchery Manis di Kabupaten Tangerang.

Tabel 4. 25 Hasil Uji t Parsial Disiplin (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	20.632	2.821		7.315	.000
	Disiplin	.482	.074	.618	6.530	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Output versi 26

Berdasarkan hasil uji parsial, untuk pengaruh Disiplin terhadap Kinerja nilai thitung $(6,530) > t_{tabel} (1,995)$, atau nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Oleh karena itu, H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin (X2) terhadap Kinerja (Y) di PT. Charoen Pokhand Jaya Farm Unit Hatchery Manis di Kabupaten Tangerang

Tabel 4. 26 Hasil Uji F Simultan Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Disiplin (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	609.219	2	304.609	21.192	.000 ^b
	Residual	977.401	68	14.374		
	Total	1586.620	70			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber: Hasil Output SPSS versi 26

Berdasarkan hasil uji F simultan, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $(21,192) > F_{tabel} (3,13)$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini mengakibatkan penolakan H_{03} dan penerimaan H_{a3} . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin terhadap Kinerja di PT. Charoen Pokhand Jaya Farm Unit Hatchery Manis di Kabupaten Tangerang

5. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, serta dari hasil analisis mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja

terhadap kinerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Unit Hatchery Manis di Kabupaten Tangerang, didapatkan kesimpulan sebagai berikut :

- Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Unit Hatchery Manis di Kabupaten Tangerang secara parsial. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai $t_{hitung} (4,715) >$ dari $t_{tabel} (1,995)$, dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$, sehingga H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, dan nilai korelasi sebesar 0,494 dalam rentang 0,400 - 0,599 dengan tingkat hubungan Cukup, serta determinasi sebesar 0,244 atau sebesar 24,4% sedangkan sisanya sebesar 75,6% dipengaruhi oleh faktor yang lain.
- Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Unit Hatchery Manis di Kabupaten Tangerang secara parsial. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $(6,530) > t_{tabel} (1,995)$, serta nilai signifikansi $0,00 < 0,05$, sehingga H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. dan nilai korelasi sebesar 0,618 dalam rentang 0,600 - 0,799 dengan tingkat hubungan Kuat, serta determinasi sebesar 0,382 atau sebesar 38,2% sedangkan sisanya sebesar 61,8% dipengaruhi oleh faktor yang lain
- Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Disiplin (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Unit Hatchery Manis di Kabupaten Tangerang. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai f_{hitung} sebesar $(21,192) > F_{tabel} (3,13)$, serta nilai signifikansi $0,00 < 0,05$, sehingga H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. dan nilai korelasi sebesar 0,620 dalam rentang 0,600 - 0,799 dengan tingkat hubungan Kuat, serta determinasi sebesar 0,384 atau sebesar 38,4% sedangkan sisanya sebesar 61,6% dipengaruhi oleh faktor yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [2] Abdullah, & A. Rosid. (2019). *Capailah Prestasimu*. Guepedia Publisher.
- [3] Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, et al. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Kab. Pidie Provinsi Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- [4] Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- [5] Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- [6] Budiastuti, D., & Bandur, A. (2018). *Validitas dan Reliabilitas Penelitian Dengan Analisis dengan NVIVO, SPSS dan AMOS*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.
- [7] Dr. Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [8] Farida, D. U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press.
- [9] Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS Edisi ke tujuh*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [10] Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., et al. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. Serang: CV. AA. Rizky.
- [11] Ni Wayan Dian Irmayani. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indonesia: Deepublish.
- [12] Paramita, R. W., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif: Buku Ajar Perkuliahan Metodologi Penelitian Bagi Mahasiswa Akuntansi & Manajemen*. Kec. Sukodono, Kabupaten Lumajang, Jawa Timur: Widya Gama Press STIE Widya Gama Lumajang.
- [13] Priadana, M. Sidik & Sunarsi, Denok. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Tangerang: Pascal Books.
- [14] Qomariah, N. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris)*. Jember: CV. Pustaka Abadi.
- [15] Rohman, A. (2017). *Dasar-Dasar Manajemen*. Malang: Intelgensia Media.
- [16] Safrizal, H. B. (2023). *Monograf Disiplin Kerja, Reward, dan Kinerja Karyawan UMKM*. I Jawa Tengah: Eureka Media Aksara.
- [17] Santoso, S. (2017). *Menguasai Statistik dengan SPSS 24*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- [18] Setyawan, D. A. (2021). *Hipotesis dan Variabel Penelitian*. Surakarta: Grup Penerbitan CV Tahta Media Group.
- [19] Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., et al. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada .
- [20] Siswanto. (2015). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi. 2*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [21] Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- [22] Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Bandung: CV Alfabeta.
- [23] Sugiyono. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- [24] Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Bandung: CV Alfabeta.
- [25] Supriadi, G. (2021). *Statistik Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press.
- [26] Wijaya, C., & Hidayat, R. (2022). *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran Dan Implementasi Di Lembaga Pendidikan*. Medan: CV. Pusdikra Mitra Jaya.
- [27] Zahriyah, A., Supriani, Parmona, A., & Mustofa. (2021). *Ekonometrika Teknik dan Aplikasi dengan SPSS*. Jember: Mandala Press.
- [28] Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [29] Muzdalifa, Jaenab. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di PT. BNI (Persero) Cabang Bima*. Economy Deposit Journal. 248-255
- [30] Endang Susilowati, Kemas Vivi Andayani. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Panti Sosial Bina Grahita Belaian Kasih Jakarta Barat*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa, 59-69
- [31] Sarah Dwi Kusmiyatun, Sonny. (2021). *Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Resindo, Jakarta Selatan*. Jurnal Renaissance, 741-753
- [32] Khullatul Laili, Sulastri Irbayuni. (2022). *Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT. Magnesium Gosari Internasional Gresik*. Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan, 1020-1025

- [33] Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*. 834-843
- [34] Fitriah, S., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang. *Journal of Research and Publication Innovation*, 1089 - 1099.
- [35] Kurniawati, E., & Majid, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja guru SMK Negeri 1 Grogol Kabupaten Kediri. *Jurnal Mirai Management*, Pages 269 - 282.
- [36] Malindasari, V. R., Kristiyana, N., & Widhianingrum, W. (2022). Pengaruh pengguna teknologi informasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo. *Jurnal Akutansi*. 312-323
- [37] Rastana, I. S., Mahayasa, I. A., & Premayani, N. W. (2021). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, hal 834-843.
- [38] S. D., & B. S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Laboratorium Klinik Otrismo Medical Center Kota Bekasi. *Journal of Management*, Pages 89 - 99.