

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TELKOM PROPERTY JAKARTA

Fadila Riandi<sup>1</sup>, Imbron<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>1</sup> [riansaputra526@gmail.com](mailto:riansaputra526@gmail.com)

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup> [dosen02455@unpam.ac.id](mailto:dosen02455@unpam.ac.id)

### Abstract

*This research aims to analyze the influence of the physical work environment and work discipline on employee performance at PT Telkom Property Jakarta. The research method used in this research is quantitative. The population and sample in this study were 52, using the formula saturated sampling technique and collection using a questionnaire, data analysis techniques using linear regression analysis and hypothesis testing. The results of this research show: There is an influence between the physical work environment on employee performance at PT Telkom Property Jakarta, with a calculated t value of 5.012 > t table 2.009 or probability Sig 0.000 > 0.05, simple linear regression equation  $Y = 3.871 + 1.130 X_1$  The correlation is 0.578 with a medium level of relationship, and the coefficient of determination shows an influence contribution of 34.4%. There is an influence between work discipline on employee performance at PT Telkom Property Jakarta, with a calculated t value of 6.540 > t table 2.009 or probability Sig 0.000 > 0.05, simple linear regression equation  $Y = -7.289 + 1.292 X_2$  Strong relationship, and the coefficient of determination shows an influence contribution of 46.1% and the remaining 53.9%. There is an influence between the physical work environment and work discipline simultaneously on employee performance at PT Telkom Property Jakarta, with a value of Fcount 23.111 > Ftable 3.187 or probability Sig 0.000 < 0.05, multiple linear regression equation  $Y = -10.484 + 0.418 X_1 + 1.013 X_2$ , the correlation result is 0.697 with a strong relationship level, and the coefficient of determination shows that jointly the contribution of the influence of the physical work environment and work discipline on performance is 48.5% and the remaining 51.5% is influenced by other factors*

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

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkom Property Jakarta. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dan sampel pada penelitian ini sebanyak 52, dengan menggunakan rumus teknik sampling jenuh dan pengumpulan menggunakan kuesioner, teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan: Terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Property Jakarta, dengan nilai t hitung 5,012 > t table 2,009 atau probabilitas Sig 0,000 > 0,05, persamaan regresi linear sederhana  $Y = 3,871 + 1,130 X_1$ , hasil korelasi sebesar 0,578 dengan tingkat hubungan Sedang, dan koefisien determinasi menunjukkan kontribusi pengaruh sebesar 34,4%. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Property Jakarta, dengan nilai t hitung 6,540 > t table 2,009 atau probabilitas Sig 0,000 > 0,05, persamaan regresi linear sederhana  $Y = -7,289 + 1,292 X_2$ , hasil korelasi sebesar 0,679 dengan tingkat

hubungan Kuat, dan koefisien determinasi menunjukkan kontribusi pengaruh sebesar 46,1% dan sisanya 53,9%. Terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Property Jakarta, dengan nilai Fhitung 23,111 > Ftabel 3,187 atau probabilitas Sig 0,000 < 0,05, persamaan regresi linear berganda  $Y = -10,484 + 0,418 X_1 + 1,013 X_2$ , hasil korelasi sebesar 0,697 dengan tingkat hubungan Kuat, dan koefisien determinasi menunjukkan secara bersama-sama kontribusi pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 48,5% dan sisanya 51,5% dipengaruhi faktor lain

### Kata Kunci : Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja dan Kinerja

## 1. PENDAHULUAN

Indonesia merupakan sebuah negara berkembang dengan populasi sekitar 270 juta jiwa. Besarnya populasi Indonesia tersebut merupakan asset sumber daya manusia bagi negara untuk menyiapkan generasi penerus untuk membangun kemajuan negara khususnya dalam sector ekonomi. Melimpahnya asset sumber daya manusia Indonesia harus dimanfaatkan dengan baik tidak hanya oleh negara namun juga oleh seluruh komponen swasta, agar sumber daya manusia di Indonesia dapat bersaing dengan sumber daya manusia khususnya warga negara asing yang bekerja di Indonesia.

Mengelola sumber daya manusia tidaklah semudah yang dibayangkan, dibutuhkan segala sarana dan prasarana yang lengkap serta biaya yang tinggi. Oleh karena itu peran pemerintah dan swasta didalam mengelola karyawannya untuk meningkatkan kompetensi sangat penting sebagai penunjang keberhasilan pembangunan dan perekonomian bangsa khususnya perusahaan atau organisasi tempat sumber daya manusia tersebut bekerja. Perusahaan atau organisasi yang mengelola tenaga kerjanya dengan baik pastinya akan menghasilkan hasil kerja yang sesuai harapan, sehingga baik karyawan maupun perusahaan akan dapat bersaing secara kompetitif dengan perusahaan dan karyawan lainnya.

Sama halnya dengan PT Telkom Property, sebagai perusahaan juga mengharapkan kinerja perusahaan dan kinerja karyawan mampu bersaing secara kompetitif baik dalam lingkup nasional maupun regional. PT Telkom Property Indonesia adalah perusahaan properti yang fokus pada pengembangan dan pengelolaan properti untuk Telkom Indonesia dan bisnis properti lainnya. Telkom Property mengelola berbagai jenis

properti, seperti gedung perkantoran, pusat data, dan perumahan.

Kinerja karyawan Telkom Property tidak terlepas dari pengawasan untuk memantau kinerja karyawan untuk mengetahui sesuai atau tidaknya kinerja karyawan dengan standar peraturan yang telah berlaku. Kinerja karyawan yang sesuai dengan standar perusahaan merupakan suatu harapan bagi setiap perusahaan agar capaian target dan realisasi yang sudah direncanakan dapat tercapai. Berdasarkan hasil pengamatan masih ditemukan beberapa fenomena yang tidak sesuai dengan standar perusahaan. Berikut data hasil observasi dapat penulis sajikan seperti pada tabel di bawah ini :

**Tabel 1.1 Hasil Observasi Awal Kinerja Karyawan**

No	Pernyataan	Temuan Masalah
1	Hasil kerja	1. Masih adanya karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu 2. Masih adanya karyawan yang menunda-nunda pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya
2	Pengetahuan pekerjaan	1. Kurangnya pengetahuan karyawan karena minimnya pelatihan kerja yang diberikan 2. Masih adanya temuan kesalahan kerja
3	Inisiatif	1. Kurang inisiatif karyawan untuk membantu
4	Kecakatan mental	1. Masih lambatnya karyawan dalam menjalankan tugas kerja yang pesialatkan 2. Kurang beradaptasi dengan kebijakan kerja yang baru
5	Sikap	1. Sikap karyawan yang acuh tak acuh terhadap karyawan lainnya 2. Kurangnya koordinasi kerja antar karyawan 3. Kurangnya Kerjasama antar karyawan 4. Masih adanya karyawan yang tidak ada ditempat pada saat jam kerja 5. Masih adanya karyawan yang merokok atau berkumpul pada saat jam kerja

Sumber : Observasi Awal (2023)

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui, masih ditemukannya kinerja karyawan yang belum sesuai standar kerja seperti .adanya tenaga kerja yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu karena yang menunda-nunda pekerjaan, kurangnya kerjasama antar karyawan dan masih adanya karyawan yng tidak ada ditempat pada saat jam kerja sehingga mengganggu koordinasi kerja antar karyawan.

Selain itu peneliti juga melakukan pra survey berupa penyebaran kuesioner untuk

mengetahui jawaban karyawan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, berikut hasil pra survey seperti di bawah ini :

Tabel 1.2 Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Kinerja

Pernyataan	Jawaban				n		
	Setuju	Ragu-Ragu	Tidak Setuju				
1. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	7	28%	11	44%	7	28%	25
2. Posisi saya saat ini sudah sesuai dengan pengetahuan kerja yang saya miliki	8	32%	8	32%	9	36%	25
3. Rekan kerja berinisiatif membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	10	40%	9	36%	6	24%	25
4. Mudah memahami dan menerima instruksi yang diberikan	12	48%	9	36%	4	16%	25
5. Rekan kerja menghargai dan menghormati saya	8	32%	10	40%	7	28%	25

Sumber : Kuesioner Awal (2023)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat diketahui bahwa, persentase kurang setuju tertinggi sebesar 36% yang menunjukkan pengetahuan kerja karyawan saat ini tidak sesuai dengan posisi dan jabatan kerja. serta masih kurangnya karya dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan kurangnya saling menghormati antara sesama karyawan. Hasil ini menunjukkan masih adanya gangguan karyawan dalam proses penyelesaian pekerjaan sehingga terjadi fenomena kerja yang tidak sesuai dengan standar perusahaan.

Lingkungan kerja fisik yang baik dapat membuat karyawan nyaman dalam bekerja sehingga memudahkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Berdasarkan hasil pengamatan, masih ditemukannya lingkungan kerja yang kurang seperti peralatan, sarana dan prasarana kerja yang rusak. Berikut dokumentasi sarana dan prasarana kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.3 Dokumentasi Lingkungan Kerja



Sumber : Observasi Awal (2023)

Berdasarkan tabel gambar dokumentasi di atas masih ditemukannya sarana dan prasarana yang kurang atau rusak dan tidak tersusun dengan rapi sehingga dapat mengganggu kinerja karyawan. Berdasarkan penelusuran peneliti, masih ditemukannya beberapa area yang memiliki lingkungan kerja fisik yang kurang baik seperti area kerja atau ruangan kerja yang kotor, lantai yang kotor serta masih banyak lainnya yang peneliti temukan.

Selain dokumentasi foto, peneliti juga melakukan sebaran kuesioner awal untuk mengetahui pendapat karyawan mengenai lingkungan kerja saat ini. Berikut hasil sebaran kuesioner awal dapat penulis dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 1.4 Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Lingkungan Kerja

Pernyataan	Setuju	Ragu-Ragu	Tidak Setuju	n			
1. Ruangan kerja nyaman untuk melaksanakan pekerjaan	11	44%	9	36%	5	20%	25
2. Peralatan kerja seperti meja, kursi, komputer dll sepertinya masih dalam kondisi layak pakai	7	28%	9	36%	9	36%	25
3. Kondisi lingkungan kerja seperti kebisingan dan temperature ruangan sudah sesuai dengan standar lingkungan yang berlaku	6	24%	10	40%	9	36%	25
4. Ruangan kerja dapat memberi privasi bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan	13	52%	6	24%	6	24%	25

Sumber : Kuesioner Awal (2023)

Berdasarkan tabel di atas diketahui, persentase kurang setuju tertinggi sebesar 36% yang menunjukkan masih kurang layakny peralatan kerja sebagai penunjang aktifitas kerja

karyawan seperti meja, kursi yang rusak serta minimnya peralatan seperti komputer yang system operasinya belum terupdate dan printer yang harus bergantian untuk mencetak. Serta kondisi kerja dimana temperature suhu yang terpusat sehingga terasa terlalu dingin dan sirkulasi udara belum sesuai dengan standar harapan karyawan.

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2016 Tentang Standar Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Perkantoran menjelaskan Ruang kantor (umum/terbuka) 55-65 (dBA), Ruang kantor (pribadi) 50-55 (dBA), Untuk kenyamanan mata disyaratkan pencahayaan 300-500 lux, pekerjaan menggambar 500 lux, meeting room 300 lux, resepsionis 300 lux, koridor 100 lux, arsip 200 lux dan Untuk dapat memenuhi syarat kesehatan dan kenyamanan suhu ruang perkantoran berkisar 23oC sampai 26oC. Agar suhu nyaman dapat tercapai pengaturan suhu dilakukan perzona tidak terpusat (*centralized*).

Hasil pengamatan di lapangan mengenai lingkungan kerja dapat penulis sajikan seperti pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.5 Kondisi Lingkungan Kerja Saat ini

No	Variabel	Kondisi Lingkungan Kerja Fisik	
		Ideal	Kondisi Saat Ini
1	Pencahayaan	- Tiga titik cahaya dalam 1 meter tidak menyilaukan dan Redup - Ruang Kerja 300 Lux	- Penerangan tidak redup - Sudah sesuai ~ 300 Lux
2	Kebersihan	Lingkungan kerja yang bersih	- Kondisi pemasangan file/dokumen yang berantakan di filing cabinet atas lemari - Meja kerja karyawan yang terlihat berantakan - Tempat sampah yang masih terlihat penuh di beberapa tempat - Lantai terlihat berdebu
3	Fasilitas Kerja	- Kursi dan meja sesuai jumlah karyawan - Printer di setiap ruangan - Komputer terupdate	- Terdapat beberapa meja dan kursi yang tidak layak pakai - Kurangnya banyak nyaprinter - System operasi computer belum terupdate - Masih banyak menggunakan komputer versi terlama
4	Suhu Udara	- 23°C – 26°C - Pengaturan suhu tidak terpusat ( <i>center</i> )	- Suhu ruangan terasa terlalu dingin berkisar 16°C - 18°C sehingga terasa sangat dingin - AC terpusat
5	Suara bising	- Lingkungan kerja yang kondusif atau tenang - Ruang kantor 50-55 dBA - Ruang kantor (umum/terbuka) 55-65 dBA	- Suasana kantor terasa tenang dan kondusif namun masih ada karyawan yang ngobrol, tertawa pada saat jam operasional kerja
6	Tata letak	- Tata letak ruangan tidak sempit	- Ada beberapa tempat yang terlihat tata letak kurang menyenangkan bagi ruangan

Sumber : Observasi Awal (2021)

Berdasarkan tabel di atas mengenai observasi lingkungan kerja fisik diketahui masih terdapat beberapa fenomena lingkungan kerja seperti kurang bersihnya area kerja, masih adanya fasilitas peralatan kerja yang sudah usang, suhu udara yang terasa dingin serta masih dekorasi ruangan yang tidak sesuai dengan tata letak meja. Meihat hasil observasi tersebut dapat disimpulkan bahwa kurang baiknya lingkungan kerja fisik dapat menyebabkan penyelesaian pekerjaan menjadi terhambat, karyawan akan merasa tidak nyaman berada terlalu lama di ruangan kerjanya sehingga akan dapat mengganggu kordinasi kerja antar karyawan.

Ketiadaan karyawan di ruangan kerja akan mempengaruhi kegiatan kerja antar karyawan, hal ini menunjukkan kurangnya kesadaran karyawan dalam mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan. Setiap karyawan diperusahaan wajib mematuhi peraturan kerja baik tertulis maupun tidak tertulis. Bila karyawan tidak mematuhi peraturan untuk selalu berada di tempat kerjanya selama jam operasional kerja masih berlangsung menunjukkan bahwa karyawan tersebut tidak disiplin atau indiscipliner. Disiplin kerja memegang peranan penting dalam aspek kinerja. Karyawan yang disiplin akan mampu mencapai hasil yang maksimal dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan hasil pengamatan di tempat penelitian, masih ditemukannya karyawan yang belum mematahui peraturan kerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Berikut data absensi karyawan dapat penulisan sajikan seperti di bawah ini :

Tabel 1.6 Frekuensi Kehadiran Karyawan

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Absensi		
			Sakit	Izin	Terlambat
1	2020	101	12	-	45
2	2021	107	17	1	63
3	2022	108	21	3	78
Jumlah			50	4	186

Sumber : Data Sekunder Telkom Property (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa frekuensi Sakit, Izin dan keterlambatan mengalami jumlah kenaikan setiap tahunnya hasil ini menunjukkan masih adanya karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan.

Selain data absensi di atas peneliti juga melakukan sebaran pra survey berupa kuesioner kepada beberapa karyawan untuk mengetahui

pendapat karyawan mengenai kedisiplinan, berikut hasil pra survey kuesioner mengenai disiplin kerja adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.7 Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Disiplin Kerja**

Pernyataan	Setuju	Ragu-Ragu	Tidak Setuju	n
1. Saya mampu meningkatkan frekuensi kehadiran yang lebih baik dari waktu ke waktu	12 48%	6 24%	7 28%	25
2. Saya mengetahui sepenuhnya peraturan disiplin kerja baik yang tertulis maupun tidak tertulis	11 44%	10 40%	4 16%	25
3. Saya ikut memelihara peralatan kerja yang disediakan dengan sebaik-baiknya	17 68%	7 28%	1 4%	25

Sumber : Kuesioner Awal (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa, persentase Tidak setuju tertinggi sebesar 28% yang menunjukkan karyawan tidak yakin dapat meningkatkan frekuensi kehadiran yang lebih baik dari sebelumnya, hal ini menunjukkan kurangnya kesadaran karyawan untuk mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan sehingga akan mengganggu jalannya pekerjaan

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik yang baik dapat membuat karyawan nyaman dalam bekerja sehingga memudahkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Jika karyawan bekerja di lingkungan kerja yang baik maka karyawan akan merasa nyaman dan fokus dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Sedarmayanti (2019:26) mengatakan bahwa Lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Lingkungan kerja memiliki arti yaitu keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Afandi (2018:65), menyatakan bahwa "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *Air Conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya

Menurut Enny (2019:56) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, di mana dalam lingkungan kerja terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan semangat kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang akan dicapai.

Menurut Khaeruman (2021:23) disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Menurut Dewi dan Harjoyo (2019:93) secara etimologis disiplin berasal dari bahasa Inggris *disciple* yang berarti pengikut atau penganut, pengajaran, latihan dan sebagainya. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya

Menurut Hasibuan (2019:193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran seseorang atau sekelompok orang dalam mematuhi dan menjalankan peraturan atau norma-norma yang berlaku.

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan atau instansi. Kinerja karyawan yang sesuai dengan standar perusahaan merupakan suatu harapan bagi setiap perusahaan agar capaian target dan realisasi yang sudah direncanakan dapat tercapai.

Kinerja menurut Sutrisno (2019:151) adalah sebagai hasil yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerjanya. Menurut Mangkunegara (2019:67) “istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Khaeruman (2021:8) Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja atau prestasi kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa, hasil kerja seorang karyawan sesuai dengan capaian yang dihasilkan selama waktu tertentu.

### 3. METODE PENELITIAN

#### a. Uji Instrumen Data

##### 1) Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019:361), “uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti”.

##### 2) Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2018:47) mengatakan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung *cronbach alpha* dari masing-masing instrument dalam satu variabel.

#### b. Asumsi Klasik

##### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Menurut Ghazali (2018:127) terdapat dua cara dalam memprediksi apakah residual memiliki distribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik

##### 2) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2018:47) heteroskedastisitas memiliki arti bahwa terdapat varian variabel pada model regresi yang tidak sama. Apabila terjadi sebaliknya varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama maka disebut homoskedastisitas. Untuk mendeteksi adanya masalah heteroskedastisitas dapat menggunakan metode analisis grafik. Metode grafik ini dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID (Ghozali 2018: 49).

##### 3) Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini dimaksudkan untuk menguji apakah terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel bebas atau tidak dalam model regresi. Untuk mendeteksi adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen dapat dilakukan dengan beberapa cara salah satunya dengan menggunakan Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Menurut Ghazali (2018:36) tolerance mengukur variabilitas variabel independen terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

#### c. Analisis Regresi Linier

Menurut Sugiyono (2019:277), “analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan

Menurut Sugiyono (2019:277), “analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi

bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai dua variabel independen atau lebih dinaikan/diturunkan”.

d. Analisis Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2019:286) analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif atau negatif, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi

e. Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2019:350), koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya kontribusi dari variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dihitung suatu koefisien yang disebut koefisien penentuan

f. Uji Hepotesis

Menurut Ghozali (2018:97) Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05 ( $\alpha=5\%$ ).

Menurut Ghozali (2018:96) menyatakan bahwa pada dasarnya uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Instrumen Kuesioner Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>)

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Ket
1. Saya merasa tata letak ruangan kerja sudah tidak membuat ruangan sempit	0,571	0,273	Valid
2. Ruangan kerja saya terasa nyaman	0,552	0,273	Valid
3. Metode kerja saat ini sudah sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku	0,478	0,273	Valid
4. Peralatan penunjang pekerjaan lengkap dan memudahkan saya dalam menyelesaikan pekerjaan	0,670	0,273	Valid
5. Lingkungan kerja saat ini aman dan nyaman untuk focus dalam melaksanakan pekerjaan	0,573	0,273	Valid
6. Sirkulasi dan suhu udara di area kerja tersirkulasi dengan baik	0,741	0,273	Valid
7. Lingkungan kerja mampu memberikan dan menjaga privasi saya setiap karyawan	0,594	0,273	Valid
8. Area kerja tidak bising dan ramai oleh suara-suara	0,649	0,273	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat dijelaskan bahwa, instrumen kuesioner variabel lingkungan kerja fisik yang terdiri dari 8 (delapan) pernyataan menunjukkan seluruh nilai hitung > r tabel 0,273 dengan taraf 5% atau nilai Signifikansi < 0,05 maka butir instrument dinyatakan valid, maka daapt disimpulkan bahwa, instrumen yang digunakan memiliki ketepatan dan kesahihan sebagai alat ukur penelitian

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Instrumen Kuesioner Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Ket
1. Saya selalu hadir dan pulang tepat waktu	0,279	0,273	Valid
2. Saya memberikan informasi kepada atasan jika tidak dapat hadir tepat waktu	0,387	0,273	Valid
3. saya mampu meningkatkan frekuensi kehadiran yang lebih baik dari waktu ke waktu	0,592	0,273	Valid
4. Saya patuh dan taat pada peraturan perusahaan	0,519	0,273	Valid
5. Tanpa di perintah atasan saya melaksanakan pekerjaan sesuai tugas yang diberikan	0,602	0,273	Valid
6. Saya merasa sanksi yang diberikan dapat memberikan efek jera bagi pelanggaran peraturan	0,629	0,273	Valid
7. Saya penuh tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan	0,752	0,273	Valid
8. Saya dan rekan kerja ikut merawat dan memelihara fasilitas peralatan kerja	0,685	0,273	Valid
9. Saya siap menerima resiko dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	0,571	0,273	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas dapat dijelaskan bahwa, instrumen kuesioner variabel disiplin kerja yang terdiri dari 9 (sembilan) pernyataan menunjukkan seluruh nilai hitung > r tabel 0,273 dengan taraf 5% atau nilai Signifikansi < 0,05 maka butir instrument dinyatakan valid, maka daapt disimpulkan bahwa, instrumen yang digunakan memiliki ketepatan dan kesahihan sebagai alat ukur penelitian

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Instrumen Kuesioner Kinerja (Y<sub>1</sub>)

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Ket
1. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan	0,620	0,273	Valid
2. Jumlah pekerjaan yang diberikan saat ini sudah sesuai dengan kemampuan saya	0,698	0,273	Valid
3. Saya memiliki pengetahuan pekerjaan sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	0,775	0,273	Valid
4. Bidang kerja saya saat ini sudah sesuai dengan pengetahuan yang saya miliki	0,815	0,273	Valid
5. Saya berinisiatif membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya	0,692	0,273	Valid
6. Saya mampu menyelesaikan dan menangani masalah pekerjaan yang saya hadapi	0,762	0,273	Valid
7. Saya mudah mengerti dan memahami instruksi yang diberikan atasan	0,752	0,273	Valid
8. Saya dapat menyesuaikan dan beradaptasi dalam menyelesaikan pekerjaan di setiap situasi kerja	0,695	0,273	Valid
9. Saya selalu penuh semangat dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari	0,780	0,273	Valid
10. Saya tidak mengeluh dan selalu berikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan atasan	0,740	0,273	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas dapat dijelaskan bahwa, instrumen kuesioner variabel kinerja yang terdiri dari 10 (sepuluh) pernyataan menunjukkan seluruh nilai hitung > r tabel 0,273 dengan taraf 5% atau nilai Signifikansi < 0,05 maka butir instrument dinyatakan valid, maka dapat disimpulkan bahwa, instrumen yang digunakan memiliki ketepatan dan kesahihan sebagai alat ukur penelitian

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.12 Output Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.740	8

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas dapat dijelaskan bahwa, nilai cronbach alpha menunjukkan  $r_{11}$  0,740 > 0,7 maka butir instrument dinyatakan reliabel, artinya instrumen yang digunakan memiliki kehandalan dan konsistensi dalam menjadi alat ukur penelitian

Tabel 4.13 Output Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.701	9

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas dapat dijelaskan bahwa, nilai cronbach alpha menunjukkan  $r_{11}$  0,701 > 0,7 maka butir instrument dinyatakan reliabel, artinya instrumen yang digunakan memiliki kehandalan dan konsistensi dalam menjadi alat ukur penelitian

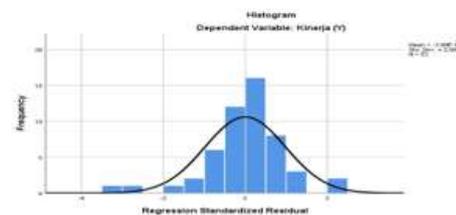
Tabel 4.14 Output Uji Reliabilitas Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.899	10

Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2024)

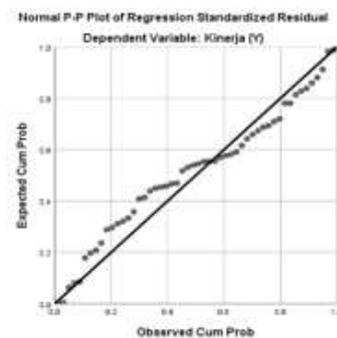
Berdasarkan tabel 4.14 di atas dapat dijelaskan bahwa, nilai cronbach alpha menunjukkan  $r_{11}$  0,899 > 0,7 maka butir instrument dinyatakan reliabel, artinya instrumen yang digunakan memiliki kehandalan dan konsistensi dalam menjadi alat ukur penelitian

c. Uji Asumsi Klasik  
 1) Uji Normalitas



Gambar 4.2 Output Normalitas Histogram

Berdasarkan gambar di atas diketahui bahwa, data menyebar serta mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya, hal ini menunjukkan bahwa pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas



Gambar 4.3 Output Normalitas P-Plot

Berdasarkan gambar di atas diketahui bahwa, data menyebar disekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal, hal ini menunjukkan bahwa pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas

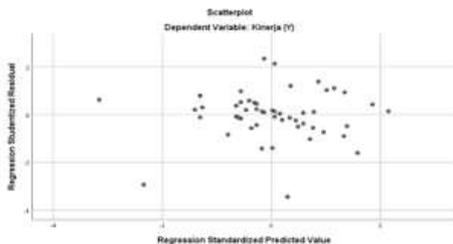
Tabel 4.15 Output Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.45163643
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.084
	Negative	-.118
Test Statistic		.118
Asymp. Sig. (2-tailed)		.070 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data Olaham SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas dapat dijelaskan bahwa, nilai Asymp. Sig. (2-tailed)  $0,700 > 0,05$  maka dapat disimpulkan data terdistribusi normal

2) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.4 Output Heteroskedastisitas Scatterplot

Berdasarkan gambar di atas diketahui bahwa, tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y secara acak, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

3) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.16 Output Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	.532	1.879
	Disiplin Kerja (X2)	.532	1.879

Sumber: Data Olaham SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas dapat dijelaskan bahwa, *colinerity statistic* menunjukkan nilai VIF  $1,879 < 10$  dan nilai Tolerance  $0,532 > 0,10$  maka tidak terjadi multikolinearitas

4) Uji Regresi

Tabel 4.17 Output Regresi Linear Sederhana Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.871	7.270		.532	.597
	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	1.130	.225	.578	5.012	.000

Sumber: Data Olaham SPSS 26 (2024)

Konstanta (a) = 3,871 menunjukkan bahwa, jika variabel lingkungan kerja fisik bernilai tetap atau tidak terjadi perubahan, maka nilai variabel kinerja akan konstan sebesar 3,871 satuan

Koefisien regresi (b) = 1,130 menunjukkan bahwa, jika lingkungan kerja fisik meningkat satu-satuan, maka akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 1,130 satuan

Berdasarkan persamaan ini dapat disimpulkan, lingkungan kerja kerja memiliki arah pengaruh positif dalam meningkatkan variabel kinerja

Tabel 4.18 Output Regresi Linear Sederhana Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-7.289	7.279		-1.001	.321
	Disiplin Kerja (X2)	1.292	.198	.579	6.540	.000

Sumber: Data Olaham SPSS 26 (2024)

Konstanta (a) = -7,289 menunjukkan bahwa, jika variabel disiplin kerja bernilai tetap atau tidak terjadi perubahan, maka nilai variabel kinerja akan konstan sebesar -7,289 satuan

Koefisien regresi (b) = 1,292 menunjukkan bahwa, jika disiplin kerja meningkat satu-satuan, maka akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 1,292 satuan

Berdasarkan persamaan ini dapat disimpulkan, disiplin kerja memiliki arah pengaruh positif dalam meningkatkan variabel kinerja

Tabel 4.19 Output Regresi Linear Berganda Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja (Y)

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-10,484	7,485		-1,401	,188
Lingkungan Kerja Fisik (X <sub>1</sub> )	,418	,274	,214	1,523	,134
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	1,013	,267	,533	3,792	,009

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)  
 Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2024)

Konstanta (a) = -10,484 menunjukkan bahwa, jika variabel lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja bernilai tetap atau tidak terjadi perubahan, maka nilai variabel kinerja akan konstan sebesar -10,484 satuan

Koefisien regresi (b<sub>1</sub>) = 0,418 menunjukkan bahwa, jika lingkungan kerja fisik meningkat satu-satuan, maka akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 0,418 satuan

Koefisien regresi (b<sub>2</sub>) = 1,013 menunjukkan bahwa, jika disiplin kerja meningkat satu-satuan, maka akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 1,013 satuan

Berdasarkan persamaan ini dapat disimpulkan, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki arah pengaruh positif dalam meningkatkan variabel kinerja

5) Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.21 Output Uji Korelasi Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja (Y)

Correlations			
		Lingkungan Kerja Fisik (X <sub>1</sub> )	Kinerja (Y)
Lingkungan Kerja Fisik (X <sub>1</sub> )	Pearson Correlation	1	,578 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	52	52
Kinerja (Y)	Pearson Correlation	,578 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	52	52

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.21 di atas dapat dijelaskan bahwa, korelasi lingkungan kerja fisik terhadap kinerja adalah 0,578 berada pada interval 0,40 – 0,599 dengan tingkat hubungan Sedang, maka dapat disimpulkan lingkungan kerja fisik memiliki tingkat hubungan sedang terhadap kinerja

Tabel 4.22 Output Uji Korelasi Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja (Y)

Correlations			
		Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	Kinerja (Y)
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	Pearson Correlation	1	,679 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	52	52
Kinerja (Y)	Pearson Correlation	,679 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	52	52

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.22 di atas dapat dijelaskan bahwa, korelasi disiplin kerja terhadap kinerja adalah 0,679 berada pada interval 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan Kuat, maka dapat disimpulkan disiplin kerja memiliki tingkat hubungan kuat terhadap kinerja

Tabel 4.23 Output Uji Korelasi Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja (Y)

Model Summary <sup>a</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,697 <sup>**</sup>	,485	,464	4,542	2,426

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>), Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>)  
 b. Dependent Variable: Kinerja (Y)  
 Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.23 di atas dapat dijelaskan bahwa, korelasi lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja adalah 0,697 berada pada interval 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan Kuat, maka dapat disimpulkan lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja memiliki tingkat hubungan kuat terhadap kinerja

6) Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.24 Output Uji Determinasi Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,578 <sup>**</sup>	,334	,321	5,113

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>)  
 Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.24 di atas dapat dijelaskan bahwa, nilai R Square sebesar 0,344 atau 34,4% (0,344 x 100%), maka dapat disimpulkan bahwa, kontribusi pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja sebesar 34,4% dan sisanya 65,6% dipengaruhi faktor lain di luar model

Tabel 4.25 Output Uji Determinasi Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja (Y)

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.679 <sup>b</sup>	.461	.450	4.601

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)  
 Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.25 di atas dapat dijelaskan bahwa, nilai R Square sebesar 0,461 atau 46,1% ( $0,461 \times 100\%$ ), maka dapat disimpulkan bahwa, kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 46,1% dan sisanya 53,9% dipengaruhi faktor lain di luar model

Tabel 4.26 Output Uji Determinasi Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja (Y)

Model Summary <sup>a</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.697 <sup>b</sup>	.485	.464	4.542	2.420

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>), Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>)  
 b. Dependent Variable: Kinerja (Y)  
 Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.26 di atas dapat dijelaskan bahwa, nilai R Square sebesar 0,485 atau 48,5% ( $0,485 \times 100\%$ ), maka dapat disimpulkan bahwa, secara bersama-sama kontribusi pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 48,5% dan sisanya 51,5% dipengaruhi faktor lain di luar model

7) Uji Hipotesis

Tabel 4.27 Output Uji Hipotesis Parsial Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.871	7.270		.532	.597
	Lingkungan Kerja Fisik (X <sub>1</sub> )	1.130	.225	.578	5.012	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)  
 Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.27 di atas dapat dijelaskan bahwa, nilai  $t_{hitung} 5,012 > t_{table} 2,009$  atau probabilitas  $Sig\ 0,000 > 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak artinya Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Porperty Jakarta

Tabel 4.28 Output Uji Hipotesis Parsial Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-7.289	7.279		-1.001	.321
	Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	1.292	.198	.679	6.540	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)  
 Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.28 di atas dapat dijelaskan bahwa, nilai  $t_{hitung} 6,540 > t_{table} 2,009$  atau probabilitas  $Sig\ 0,000 > 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak artinya Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Porperty Jakarta

Tabel 4.29 Output Uji Hipotesis Simultan Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja (Y)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	853.367	2	426.684	23.111	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1010.670	49	20.626		
	Total	1964.036	51			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)  
 b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>), Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>)  
 Sumber: Data Olahan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4.29 di atas dapat dijelaskan bahwa, nilai  $F_{hitung} 23,111 > F_{table} 3,187$  atau probabilitas  $Sig\ 0,000 < 0,05$ ,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Porperty Jakarta

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan dari rumusan masalah yang ditetapkan sebelumnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Porperty Jakarta, hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} 5,012 > t_{table} 2,009$  atau probabilitas  $Sig\ 0,000 > 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  di terima.
- Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Porperty Jakarta, hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} 6,540 > t_{table} 2,009$  atau probabilitas  $Sig\ 0,000 > 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  di terima.
- Terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Porperty Jakarta, hal

ini dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung} 23,111 > F_{tabel} 3,187$  atau probabilitas  $Sig 0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  di terima

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing
- [2] Chandra, W., dan Rifa'i, M. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen, Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efisien*. Medan: PERDANA PUBLISHING
- [3] Dewi, D. P., & Harjojo (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Tangerang Selatan : Unpam Press
- [4] Enny, M, W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Surabaya : UBHARA Manajemen Press
- [5] Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 24 Edisi 8*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- [6] Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Tangerang Selatan: Unpam Press
- [7] Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- [8] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Jakarta : Rajagrafindo Persada
- [9] Khaeruman. Dkk. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep & Studi Kasus)*. Serang: CV. AA RIZKY
- [10] Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- [11] Rohman, Abd (2017). *Dasar-Dasar Manajemen*. Cetakan I. Malang. Inteligencia Media
- [12] Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- [13] Silaen, S. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bogor: In Media
- [14] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian bBisnis* Bandung: Alfabeta.
- [15] Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta Selatan: Prenada Media Group
- [16] Ading Sunarto (2022). *Kinerja Pegawai Berbasis Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Pada PT. Panata Jaya Mandiri Adr Group*. *Jurnal ARASTIRMA*, 2(1), 93 - 102
- [17] Astuti. S. S., dan Mulyadin. (2022). *Analisis Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sape*. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(3), 255-262
- [18] Gundung, M., Suwanto., Sunarsi, D., Seta, A .B., dan Mulyani, S. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Doosan Global Di Kota Depok*. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 5(2), 305-309
- [19] Guruh. M., Syatoto, I., & Sari, R. (2020). *Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Mutiara Multi Finance Di Pamulang*. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(3), 433-441
- [20] Handayani, R., dan Soliha. V. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan*. *Jurnal JENIUS*. 3(2), 166-178
- [21] Imbron., & Aldy, H.L.N. (2024). *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gana Sakti Indonesia Periode 2023 – 2024*. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 14(2), 200-208
- [22] Maulana, M. F., Simanjuntak, D. C. Y., dan Robin. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Insentif, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ganda Saribu Utama*. *Jurnal Kreatif*, 8(2), 57-66
- [23] Nikada, O., dan Azwina. D. (2021). *Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Arga Cemerlang*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(1), 1-10
- [24] Pramaswara, A. S., dan Priatna. I. A. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Planetmas Adidaya Boga*. *Jurnal Perkusi*, 1(3), 339-345
- [25] Qurbani. D., dan Zahro. S. (2020). *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Digital Nasional Teknologi*. *Jurnal Perkusi*, 3(1), 103-115
- [26] Rivalita. C., dan Ferdian. A. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Outsourc Cleaning Service di Universitas Telkom*. *Jurnal JMM*. 4(4), 509-522
- [27] Sutrisno., Komarudin., Maulana, S.R. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Smk Sasmita Jayadi Tangerang Selatan*. *Jurnal Ekonomi Efektif*. 4(3), 403-412