

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KERJA KARYAWAN CV. MODERN OPTIK CIREBON

Ade Rahmat Riadi<sup>1</sup>, Maghfiroh Yanuarti<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>1</sup>aderahmatriadi12@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup>dosen01089@unpam.ac.id

### Abstract

*The aim of the research is to determine the influence of the physical work environment and work discipline on employee performance at CV Modern Optik Cirebon, both partially and simultaneously. The method used is quantitative with the population of this research being all 80 employees in the office. The sampling method uses a saturated sampling technique, so that the entire population is sampled. The analytical method in data management is validity testing, reliability testing, classical assumption testing, linear regression testing, correlation coefficient testing, coefficient of determination testing, and hypothesis testing. The results of this research show that there is an influence of the physical work environment on employee performance as shown by the calculated  $t$  value (13.222) >  $t$  table (1.991) and the significance value (0.000 < 0.05) in linear regression, namely  $Y = 7.509 + 0.799X_1$ , test the coefficient of determination is 0.751 or 75.1%, the correlation coefficient is 0.867, where the physical work environment on employee performance has a very strong level of relationship strength. There is an influence of work discipline on employee performance as shown by the calculated  $t$  value (16.704) >  $t$  table (1.991) and the significance value (0.000 < 0.05) in the linear regression, namely  $Y = 15.424 + 0.654X_2$ , the coefficient of determination is 0.828 or 82.8 %, the correlation coefficient is 0.910, where work discipline and employee performance have a very strong level of relationship strength. And there is an influence between the work environment and work discipline on employee performance as shown by the results of the  $f$  test which simultaneously obtained calculated  $f$  (69.543) >  $f$  table of (3.115) with a significance value of (0.000 < 0.05) in multiple linear regression  $Y = 13.129 + 0.172X_1 + 0.531X_2$ , coefficient of determination of 0.833 or 83.3%, correlation coefficient of 0.913, where the physical work environment and work discipline on employee performance have a very strong level of relationship strength.*

*Keywords: Work Environment; Work Discipline; Employee Performance*

### Abstrak

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Modern Optik Cirebon baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan di dalam kantor sebanyak 80 orang. Metode penarikan sampel menggunakan teknik sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Metode analisis dalam pengelolaan data adalah dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di tunjukan dengan nilai  $t$  hitung (13,222) >  $t$  tabel (1,991) dan nilai signifikansi (0,000 < 0,05) pada regresi linier yaitu  $Y = 7,509 + 0,799X_1$ , uji koefisien determinasi sebesar 0,751 atau 75,1%,

koefisien korelasi sebesar 0,867 yang dimana lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat kekuatan hubungan yang sangat kuat. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai t hitung (16,704) > t tabel (1,991) dan nilai signifikansi (0,000 < 0,05) pada regresi linier yaitu  $Y = 15,424 + 0,654X_2$ , koefisien determinasi sebesar 0,828 atau 82,8%, koefisien korelasi sebesar 0,910 yang dimana disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat kekuatan hubungan yang sangat kuat. Dan Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh hasil uji f secara simultan diperoleh f hitung (69,543) > f tabel sebesar (3,115) dengan nilai signifikansi sebesar (0,000 < 0,05) pada regresi linear berganda  $Y = 13,129 + 0,172X_1 + 0,531X_2$ , koefisien determinasi sebesar 0,833 atau 83,3%, koefisien korelasi sebesar 0,913 yang dimana lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat kekuatan hubungan yang sangat kuat.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Fisik; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

### 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan poin utama yang dibutuhkan pada era globalisasi. Setiap organisasi selalu berharap sumber daya mampu bekerja dengan baik dan benar supaya tujuan perusahaan tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Faktor sentral pada sebuah organisasi terdapat sumber daya manusia. Apa tujuannya, organisasi yang dilakukan diberbagai visi untuk keperluan manusia serta pada pelaksanaan tugas yang diatur dan ditata oleh manusia. Maka dari itu, manusia adalah bagian yang menentukan suatu proses tercapainya tujuan suatu organisasi

Untuk memenuhi tujuan organisasi, bisnis harus dapat menumbuhkan lingkungan dan keadaan yang mendorong dan memungkinkan individu untuk mengembangkan bakat dan kemampuan mereka secara maksimal, terutama dalam hal kinerja. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja dan disiplin kerja setiap karyawannya.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan. Iklim organisasi atau lingkungan kerja di mana seorang karyawan melakukan aktivitas dan tanggung jawabnya merupakan aspek lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sebagai prasyarat untuk meningkatkan kinerja karyawan semaksimal mungkin, iklim organisasi atau suasana yang akomodatif harus dibangun untuk memaksimalkan produktivitas karyawan.

Berdasarkan pengamatan lingkungan kerja pada CV. Modern Optik dapat di kategorikan

cukup baik. Namun, masih terdapat sesuatu yang bisa di katakana kurang cukup. Dapat dilihat dari hasil observasi yang kami temukan mengenai toilet, mushola, kantin, dan lain sebagainya. Berikut fasilitas lingkungan kerja non fisik yang tersedia dapat diketahui pada tabel dibawah ini :

Tabel 1. 1  
 Data Lingkungan Kerja Fisik yang tersedia di CV. Modern Optik pada tahun 2023

Dimensi	Kondisi Tahun 2023		Keterangan	Dokumentasi
	Baik	Tidak Baik		
Penerangan/ Cahaya		⌋	Kondisi cahaya masuk kedalam kategori redup (kurang terang)	
Temperatur Suhu Udara		⌋	Masih Terdapat 2 Ac yang tidak menyala dan 1 Ac yang suhunya kurangdingin	
Tata Warna Ruang Kerja	⌋		Tata warna yang digunakan baik perpaduan warna putih yang membuat area ruangan sedikit lebih terang	
Keamanan		⌋	Keamanan yang kurang memadai karena hanyaterdapat 1 kamera CCTV dan tidak ada pos	
Ruang Gerak Yang Di perlukan		⌋	Ruang Kerja Yang sempit Karena Terlalu Banyak Barang	

Sumber : CV. Modern Optik, 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui bahwa pada tahun 2023 kondisi lingkungan kerja fisik pada CV Modern Optik Cirebon belum sepenuhnya memberikan lingkungan kerja fisik yang kondusif

hal ini dapat dilihat pada dimensi penerangan disini belum memadai yang dimana hasil dokumentasi pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa cahaya lampu pada ruang kerja kurang terang yang dimana itu dapat mengganggu karyawan pada saat bekerja, pada dimensi temperatur atau suhu udara disini juga belum memadai hal ini dapat dilihat pada hasil dokumentasi pada tabel 1.1 terdapat 2 AC yang tidak menyala dan 1 AC yang dimana temperatur udaranya kurang dingin hal ini dapat mengganggu konsentrasi kerja karyawan, untuk dimensi keamanan sendiri pada CV Modern Optik Cirebon juga kurang memadai dikarenakan hanya terdapat 1 CCTV yang menyala yang dimana hal ini dapat mempengaruhi keamanan pada CV Modern Optik Cirebon itu sendiri namun apabila CCTV yang diberikan tidak hanya 1 kemungkinan keamanan pada CV Modern Optik Cirebon sudah cukup memadai untuk menghindari kejadian yang tidak terduga, dan untuk dimensi ruang gerak yang diperlukan CV Modern Optik Cirebon pada ruang kerjanya sendiri belum memadai atau bisa dibilang ruang gerak pada tempat bekerjanya sempit pada hasil dokumentasi pada tabel 1.1 dapat dilihat ruang gerak yang sempit dikarenakan terlalu banyak barang yang belum ditata dengan rapih sehingga ruang gerak yang dihasilkan menjadi sempit.

**Tabel 1.2**  
**Data Ketidakhadiran Karyawan CV. Modern Optik pada tahun 2021-2022**

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Ketidakhadiran				Total
		Alfa	Izin	Sakit	Terlambat	
2020	80	45	40	42	54	181
2021	80	53	45	48	64	210
2022	80	58	50	37	69	214

Sumber : CV. Modern Optik

Berdasarkan Tabel 1.2 diketahui bahwa absensi ketidakhadiran karyawan pada tahun 2020 pada kategori alfa mencapai total sebesar 45 karyawan yang tidak hadir dengan keterangan alfa selama satu tahun, pada kategori izin mencapai total sebesar 40 karyawan yang tidak hadir dalam satu tahun, pada kategori sakit mencapai total sebesar 42 karyawan selama setahun dan pada kategori terlambat mencapai total sebesar 54 karyawan yang terlambat dalam satu tahun jadi total ketidakhadiran karyawan pada tahun 2020 mencapai total sebanyak 181 karyawan dalam setahun. Untuk tahun 2021 sendiri pada kategori alfa mencapai total sebesar 53 karyawan yang tidak hadir dengan keterangan alfa dalam satu tahun,

pada kategori izin mencapai total sebesar 45 karyawan yang tidak hadir dalam satu tahun, pada kategori sakit mencapai total sebesar 48 karyawan dalam setahun dan pada kategori terlambat mencapai total sebesar 64 karyawan yang terlambat dalam satu tahun, jadi total ketidakhadiran karyawan pada tahun 2021 mencapai total sebanyak 210 karyawan dalam setahun. Dan pada tahun 2022 pada kategori alfa mencapai total sebesar 56 karyawan yang tidak hadir dengan keterangan alfa dalam satu tahun, pada kategori izin mencapai total sebesar 50 karyawan yang tidak hadir dalam satu tahun, pada kategori sakit mencapai total sebesar 37 karyawan dalam setahun dan pada kategori terlambat mencapai total sebesar 69 karyawan yang terlambat dalam satu tahun, jadi total ketidakhadiran karyawan pada tahun 2021 mencapai total sebanyak 214 karyawan dalam setahun. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan oleh beberapa karyawan pada CV Modern Optik Cirebon keterlambatan suatu karyawan disebabkan karena terjadi kecelakaan yang tidak diduga, ban bocor, kemacetan dan jarak tempuh dari rumah ke tempat bekerja yang cukup jauh.

**Tabel 1.3**  
**Persentase Pencapaian Kinerja Karyawan di CV. Modern Optik pada tahun 2020-2022**

2020				2021				2022			
Bulan	Target	Pencapaian	Persentase	Bulan	Target	Pencapaian	Persentase	Bulan	Target	Pencapaian	Persentase
Jan	110	100	91%	Jan	110	103	94%	Jan	110	100	91%
Feb	110	103	94%	Feb	110	100	91%	Feb	110	100	91%
Mar	110	103	94%	Mar	110	101	92%	Mar	110	103	94%
Apr	115	109	95%	Apr	115	110	96%	Apr	115	107	93%
Mei	115	110	96%	Mei	115	108	94%	Mei	115	108	94%
Jun	115	111	97%	Jun	115	108	94%	Jun	115	109	95%
Jul	120	115	96%	Jul	120	114	95%	Jul	120	110	92%
Aug	120	115	96%	Aug	120	114	95%	Aug	120	113	94%
Sep	120	116	97%	Sep	120	112	93%	Sep	120	113	94%
Oktr	125	120	96%	Oktr	125	119	95%	Oktr	125	118	94%
Nov	125	119	95%	Nov	125	119	95%	Nov	125	117	94%
Des	125	117	94%	Des	125	120	96%	Des	125	118	94%
In: In			95%	In: In			94%	In: In			93%

Sumber : CV. Modern Optik, 2020

Berdasarkan tabel 1.3 diketahui bahwa pada tahun 2020 pencapaian target mencapai sebesar 95%, pada tahun 2021 pencapaian target sebesar 94% dan pada tahun 2022 pencapaian target mencapai sebesar 93%. Berdasarkan hasil persentase pencapaian target CV. Modern Optik Cirebon disetiap tahunnya mengalami penurunan hal ini disebabkan belum optimal kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Dari penjelasan di atas di duga bahwa kinerja yang dihasilkan oleh karyawan belum optimal, maka dari itu setiap perusahaan berupaya agar karyawannya mampu memberikan hasil kerja yang optimal, mampu mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Turunnya pencapaian

kinerja diatas, ada beberapa faktor yang disinyalir yang menjadi penyebabnya seperti lingkungan kerja yang diciptakan oleh perusahaan belum kondusif dan kurang tegasnya pihak pimpinan pada karyawan sehingga banyak karyawannya yang menganggap ringan mengenai tingkat absensi sehingga kurangnya kedisiplinan yang ada didalam diri karyawan tersebut.

## 2. PENELITIAN YANG TERKAIT

(Eka, Barsha, & Kurniawan, 2023) Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen). Vol 3 No.2 ISSN: 2775-6076 <https://dx.doi.org/10.32493/jism.v3i2.30669> Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Etos Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Biro Perencanaan Kementerian Agama RI Kantor Pusat Jakarta Kuantitatif. Hasil uji statistik mengartikan secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.

(Krisyanto, 2022) Jurnal Ilmiah Hospitality 1169. Vol. 11 No. 2 ISSN : 2088-4834 <https://stp-mataram.e-journal.id/> Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Bidang Angkutan Kota Tangerang Selatan. Kuantitatif. Hasil penelitian data menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

(Ma'fiah, Yugi, & dkk, 2022) Jurnal Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business. Vol. 5 No.3 ISSN : 2615-3009 <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i3.517> Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kiat Pangan Persada Kuantitatif. Berdasarkan Hasil penelitian ini adalah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

(Arief, 2023), Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen. Vol. 3 No.2 ISSN : 2775-6076 <https://dx.doi.org/10.32493/jism.v3i2.32054> Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Raksasa Laju Lintang Kuantitatif Berdasarkan hasil pengujian statistic menandakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Raksasa Laju Lintang.

(Amirudin, Hanny, & Anggraini, 2020) / Jurnal Of Marketing And Commerce / Vol.

5 No. 1 ISSN : 2337-523X <https://e-journal.stie-aub.ac.id/index.php/bhirawa/article/view/756> Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Pendidikan Islam Mutiara Bangsa Kuantitatif Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Pendidikan Islam Mutiara Bangsa.

## 3. METODE PENELITIAN

### a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

#### 1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika  $r$ -hitung >  $r$ -tabel maka instrument dikatakan valid. Jika  $r$ -hitung <  $r$ -tabel maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

#### 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode cronbach alpha

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

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

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

2) Uji Multikolinieritas

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

3) Uji Heteroskedastisitas

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

4) Uji Autokorelasi

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

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

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

$$Y = a + b.X$$

2) Analisis Regresi Linier Berganda

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

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

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

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

e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

$$KD = r^2 \times 100\%$$

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- Jika nilai signifikan < 0,05 maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Jika nilai signifikan > 0,05 maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 5 persen atau 0.05.

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi  $< 0.05$ , maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi  $> 0.05$ , maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### a. Uji Validitas

Tabel 4.9  
 Uji Validitas Pada Variabel Lingkungan Kerja Fisik(X1), Disiplin Kerja(X2)  
 Dan Kinerja Karyawan(Y)

Variabel Penelitian	Butir Pernyataan Dalam Kuesioner	Nilai Rhitung	Nilai Rtabel	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	X1.1	0,719	0,219	Valid
	X1.2	0,804	0,219	Valid
	X1.3	0,788	0,219	Valid
	X1.4	0,863	0,219	Valid
	X1.5	0,756	0,219	Valid
	X1.6	0,828	0,219	Valid
	X1.7	0,609	0,219	Valid
	X1.8	0,801	0,219	Valid
	X1.9	0,732	0,219	Valid
	X1.10	0,761	0,219	Valid
	X1.11	0,666	0,219	Valid
	X1.12	0,695	0,219	Valid
Disiplin Kerja(X2)	X2.1	0,900	0,219	Valid
	X2.2	0,881	0,219	Valid
	X2.3	0,895	0,219	Valid
	X2.4	0,870	0,219	Valid
	X2.5	0,892	0,219	Valid
	X2.6	0,888	0,219	Valid
	X2.7	0,884	0,219	Valid
	X2.8	0,815	0,219	Valid
	X2.9	0,837	0,219	Valid
	X2.10	0,813	0,219	Valid
	X2.11	0,798	0,219	Valid
	X2.12	0,766	0,219	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,692	0,219	Valid
	Y.2	0,695	0,219	Valid
	Y.3	0,813	0,219	Valid
	Y.4	0,821	0,219	Valid
	Y.5	0,784	0,219	Valid
	Y.6	0,789	0,219	Valid
	Y.7	0,696	0,219	Valid
	Y.8	0,759	0,219	Valid
	Y.9	0,812	0,219	Valid
	Y.10	0,800	0,219	Valid

Dari tabel 4.9 dapat diketahui bahwa ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini pada variabel X1 memiliki 12 pernyataan, X2 memiliki 12 pernyataan, variabel Y memiliki 10 pernyataan, dan dari ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 34 item pertanyaan yang masing-masing pertanyaan memiliki nilai koefisien korelasi (rhitung) lebih besar dari nilai kursial (rtabel)

yang menunjukkan bahwa setiap item pada pertanyaan pada masing-masing variabel adalah valid (rhitung  $>$  rtabel). dan rumus untuk menentukan rtabel adalah  $df = n-2$  ( $df = 80-2 = 78$ ), lalu nilai df yang 78 itu kita cari pada tabel r dengan df 78 dan taraf signifikan 0,05 dan adapapun hasil dari r tabel tersebut adalah sebesar 0,219.

##### b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.10  
 Uji Reliabilitas Pada Variabel Lingkungan Kerja(X1), Disiplin Kerja(X2)  
 Dan Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Alpha Pembeding	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,942	0,60	Reliable
Disiplin Kerja (X2)	0,971	0,60	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,942	0,60	Reliable

Sumber : Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk setiap variabel lebih tinggi dari Alpha Pembeding menunjukkan bahwa semua instrument (variabel penelitian) yang digunakan dalam penelitian ini dianggap reliabel. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa semua variabel penelitian ini dapat diandalkan dan memiliki konsistensi pengukuran yang dapat diterima, sehingga dapat terus digunakan dalam penelitian. Konsistensi dalam pengukuran sangat diperlukan untuk kelanjutan penggunaan dalam penelitian.

##### c. Uji Asumsi Klasik

###### 1) Uji Normalitas

Tabel 4.11  
 Hasil Uji Normalitas Dengan Metode Kolmogrovo Smirnov  
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N	Unstandardized Residual	
	Mean	Std. Deviation
80	.000000	2.57350925
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.06
	Negative	-.095
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>a</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : SPSS VER 26

Dari hasil Uji Kolmogorov Smirnov pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa data

tersebut berdistribusi secara normal karena nilai signifikansi nya > 0,05 atau (0,200 > 0,05).

2) Uji Multikolinearitas

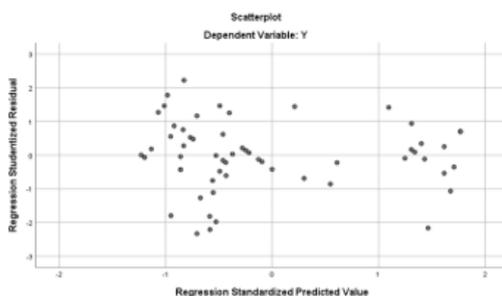
**Tabel 4. 12**  
**Hasil Uji Multikolenieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.129	2.209		5.944	.000		
	X1	.172	.128	.186	1.336	.187	.151	6.628
	X2	.531	.100	.738	5.301	.000	.151	6.628

a. Dependent Variable: Y  
 Sumber : SPSS VER 26

Hasil Uji Multikolenieritas pada tabel 4.12 diperoleh nilai Variance Inflation Factor (VIF) Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sebesar 6,628 < 10 dan nilai tolerance 0,151 > 0,1 maka data tersebut tidak terjadi gejala multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 4. 2**

**Hasil Uji Heteroskedasitas Dengan Grafik Scatter Plot**

Berdasarkan gambar diatas hasil dari uji heteroskedasitas grafik scatteplot memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah pada angka 0 pada sumbu Y, dan penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola. Artinya tidak terjadi heteroskedasitas pada model regresi, sehingga regresi layak dipakai.

4) Uji Autokorelasi

**Tabel 4. 14**  
**Hasil Uji Autokorelasi**  
**Model Summary<sup>a</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.913 <sup>a</sup>	.833	.827	2.618	1.439

a. Predictors: (Constant), X2, X1  
 b. Dependent Variable: Y  
 Sumber : Spss Ver 26

Hasil Uji Autokorelasi pada tabel 4.14 menunjukkan bahwa data tersebut tidak terjadi autokorelasi karena nilai du < d < 4-du atau ( 1,580 < 1,439 < 2,420) dengan keterangan pada tabel 4.14 uji ini memiliki keterangan Tidak Ada Autokorelasi

d. Uji Regresi Linier

**Tabel 4. 15**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja**  
**Fisik Terhadap Kinerja Karyawan**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	7.509	2.347		3.199	.002
	X1	.799	.066	.867	13.222	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.15 rumus persamaan regresi linier sederhana variabel Disiplin Kerja sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

$$= 7,509 + 0,799X1.$$

**Tabel 4. 16**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja**  
**Terhadap Kinerja Karyawan**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	15.424	1.396		11.037	.000
	X2	.654	.036	.910	16.704	.000

a. Dependent Variable: Y  
 Sumber : Spss Ver 26

Berdasarkan tabel 4.16 rumus persamaan regresi linier sederhana variabel Lingkungan Kerja sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

$$= 15,424 + 0,654X2$$

**Tabel 4. 17**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	13.129	2.209		5.944	.000
	X1	.172	.128	.186	1.336	.187
	X2	.531	.100	.738	5.301	.000

a. Dependent Variable: Y  
 Sumber : Spss Ver 26

Berdasarkan tabel 4.17 rumus persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b1.x1 + b2.x2$$

$$= 13,129 + 0,172X1 + 0,531X2$$

e. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4. 19  
 Uji Koefisien Korelasi Pada Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	.921**	.867**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	80	80	80
X2	Pearson Correlation	.921**	1	.910**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	80	80	80
Y	Pearson Correlation	.867**	.910**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	80	80	80

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 Sumber : Spss Ver 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.19 diatas maka diketahui bahwa nilai koefisien korelasi antara variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan sebesar 0,867 masuk pada interval 0,80 s/d 1,00 dengan keterangan hubungan variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat korelasi hubungan sangat kuat.

Tabel 4. 20  
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	.921**	.867**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	80	80	80
X2	Pearson Correlation	.921**	1	.910**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	80	80	80
Y	Pearson Correlation	.867**	.910**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	80	80	80

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 Sumber : Spss Ver 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.20 diatas maka diketahui bahwa nilai koefisien korelasi antara variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan sebesar 0,910 masuk pada interval 0,80 s/d 1,00 dengan keterangan hubungan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat korelasi hubungan sangat kuat.

Tabel 4. 21  
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.913 <sup>a</sup>	.833	.827	2.618	1.439

a. Predictors: (Constant), X2, X1  
 b. Dependent Variable: Y  
 Sumber : Spss Ver 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.21 diatas maka diketahui bahwa nilai koefisien korelasi antara variabel lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,913 masuk pada interval 0,80 s/d 1,00 dengan keterangan hubungan variabel lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat korelasi hubungan sangat kuat.

f. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. 22  
 Hasil Uji Koefisien Variabel Determinasi Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.867 <sup>a</sup>	.751	.747	3.171	1.014

a. Predictors: (Constant), X1  
 b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.22 diketahui bahwa nilai R square pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 0,751 atau 75,1% (0,751 x 100% = 75,1%) hal ini membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh kuat sebesar 75,1% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. 23  
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.910 <sup>a</sup>	.828	.825	2.636	1.589

a. Predictors: (Constant), X2  
 b. Dependent Variable: Y  
 Sumber : Spss ver 26

Berdasarkan tabel 4.23 diketahui bahwa nilai R square pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 0,828 atau 82,8% (0,828 x 100% = 82,8%) hal ini membuktikan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh kuat sebesar 82,8% terhadap kinerja karyawan

Tabel 4. 24  
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.913 <sup>a</sup>	.833	.827	2.618	1.439

a. Predictors: (Constant), X2, X1  
 b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.24 diketahui bahwa Koefisien Determinasi/ R Square sebesar 0,833 atau 83,3% (0,833 x 100% = 83,3%),maka variabel lingkungan

kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,833 atau 83,3% sedangkan sisanya sebesar 16,7% ( $100\% - 83,3\% = 16,7\%$ ) di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti oleh penulis

g. Uji Hipotesis

Tabel 4. 25  
 Hasil Uji Hipotesis t (Parsial) Lingkungan Kerja Fisik  
 Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	7,509	2,347		3,199	,002
	X1	,799	,060	,867	13,222	,000

a. Dependent Variable: Y  
 Sumber: Spss Ver 26

Dari tabel 4.25 dapat dilihat bahwa nilai signifikasi variabel lingkungan kerja pada uji ini sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung pada variabel lingkungan kerja sebesar  $(13,222) > t$  tabel  $(1,991)$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima yang artinya lingkungan kerja(X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4. 26  
 Hasil Uji Hipotesis t (Parsial) Disiplin Kerja  
 Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	15,424	1,399		11,037	,000
	X2	,654	,039	,910	16,704	,000

a. Dependent Variable: Y  
 Sumber: Spss Ver 26

Berdasarkan tabel 4.26 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikasi pada variabel disiplin kerja uji ini sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung pada variabel disiplin kerja sebesar  $(16,704) > t$  tabel  $(1,991)$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima yang artinya disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4. 27  
 Hasil Uji Hipotesis f (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1155,984	2	577,992	69,543	,000 <sup>b</sup>
	Residual	639,966	77	8,311		
	Total	1795,950	79			

a. Dependent Variable: Y  
 b. Predictors: (Constant), X2, X1  
 Sumber: Spss Ver 26

Berdasarkan tabel 4.27 maka dapat di tarik kesimpulan bahwa nilai signifikasi pada uji ini sebesar  $0,000 < 0,05$  dan f hitung sebesar  $69,543 > f$  tabel sebesar  $3,115$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin

kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

5. KESIMPULAN

a. Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil temuan analisis regresi linear sederhana menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai regresi sebesar 7,509, hasil uji t secara parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dilihat dari nilai thitung pada lingkungan kerja lebih besar dari ttabel atau  $13,222 > 2,002$  dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 atau  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil adjusted R square diketahui bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh dan kontribusi yang kuat terhadap kinerja karyawan sebesar 0,751 atau 75,1% .

b. Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil temuan analisis regresi linear sederhana menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai regresi sebesar 15,424, hasil uji t secara parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dilihat dari nilai thitung pada disiplin kerja lebih besar dari ttabel atau  $16,704 > 2,002$  dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 atau  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil adjusted R square diketahui bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh dan kontribusi yang kuat terhadap kinerja karyawan sebesar 0,828 atau 82,8% .

c. Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil temuan analisis regresi linear berganda menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai regresi sebesar 13,129 , hasil uji F secara simultan menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dilihat dari nilai Fhitung pada lingkungan kerja dan disiplin

kerja lebih besar dari Ftabel atau  $142,296 > 3,159$  dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 atau  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil adjusted R square diketahui bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh dan kontribusi yang kuat terhadap kinerja karyawan sebesar 0,833 atau 83,3% .

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adha, R. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 50.
- [2] Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikato)*. Riau: Zhanafa Publishing.
- [3] Amirudin, Hanny, R., & Anggraini, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Pendidikan Islam Mutiara Bangsa . *Journal Of Marketing And Commerce*.
- [4] Anam. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda dan perogram spss.
- [5] Andrianri, W., Widayanti, R., & Husnurropiq. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin). *Al Kamal Jurnal Komunikasi Bisnis Dan Manajemen*.
- [6] Arief, M. (2023). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Raksasa Laju Lintang. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen*.
- [7] Arisanti, K. D. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada PT Pengadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 101-118.
- [8] Catio, S. &. (2021). Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru (SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan). Teknik analisis regresi.
- [9] Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 240-247.
- [10] Dea, G., Sundari, & Dongoran, J. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN unit Induk Distribusi Jawa Tengah Dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga. *International Journal Of Social Science And Bussines*.
- [11] Dealisna Pantilu, R. A. (2018). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Harga Dan Fasilitas Terhadap . *Jurnal EMBA*, 3723 - 3732.
- [12] Effendy, A. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Kasus PT. Modernland Realty, Tbk). *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 49-61.
- [13] Eka, P. D., Barsha, A., & Kurniawan, P. (2023). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Etos Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Biro Perencanaan Kementrian . *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*.
- [14] Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 1-13.
- [15] Elbudrah, P. R. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arena Agro Andalan. *Jurnal Bina Wakya*.
- [16] Esthi, R. B. (2020). Kinerja Karyawan : Motivasi dan Disiplin Kerja pada PT Asahi Indonesia. *Forum Ekonomi*, 130-137.
- [17] Estiningsih, E. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Mbia*, 47-58.