

## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN TEAM SUPPORT PT GRAHA SARANA DUTA AREA 2 DI BUMI SERPONG DAMAI

Rahma Shafira<sup>1</sup>, Endang Suprapti<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>1</sup>rshafira378@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup>dosen00728@unpam.ac.id

### Abstract

*This research aims to determine the influence of work discipline and physical work environment on employees' work enthusiasm at PT Graha Sarana Duta Area 2 in Bumi Serpong Damai, both partially and simultaneously. This study utilized the quantitative associative method. The sampling technique employed a saturated sample of 55 respondents. Data analysis techniques included data instrument test, classical assumption test, simple linear regression, multiple linear regression, correlation coefficient, and determination coefficient. Hypothesis testing used t-test and F-test. The results show that work discipline partially affects employees' work enthusiasm with a simple linear regression equation of  $Y = 7.558 + 0.881X_1$ . The correlation coefficient value of 0.941 indicates a very strong relationship, and the determination coefficient of 0.886 indicates that work enthusiasm is influenced by work discipline by 88.6%, while the remaining 11.4% is influenced by other factors not studied in this research. This is evidenced by the t-test result where  $t\text{-value} > t\text{-table}$  ( $11.130 > 2.006$ ) and further supported by a significance value  $< 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ). Physical work environment partially positively influences employees' work enthusiasm, as shown by the simple linear regression equation  $Y = 11.608 + 0.810X_2$ . The correlation coefficient value of 0.861 indicates a very strong relationship, and the determination coefficient of 0.741 indicates that work enthusiasm is influenced by the physical work environment by 74.1%, while the remaining 25.9% is influenced by other factors not studied in this research. This is evidenced by the t-test result where  $t\text{-value} > t\text{-table}$  ( $5.064 > 2.006$ ) and further supported by a significance value  $< 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ). The research findings indicate that work discipline and physical work environment simultaneously influence employees' work enthusiasm, as shown by the multiple linear regression equation  $Y = 5.645 + 0.648X_1 + 0.297X_2$ . The correlation coefficient value of 0.961 indicates a very strong relationship, and the determination coefficient of 0.924 indicates that work enthusiasm is influenced by work discipline and physical work environment by 92.4%, while the remaining 7.6% is influenced by other unexamined factors. This is evidenced by the F-test result where  $F\text{-value} > F\text{-table}$  ( $314.004 > 2.78$ ) and further supported by a significance value  $< 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ). Therefore, it is proven that  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted.*

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

### Abstrak

Tujuan dilakukan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik dan semangat kerja karyawan pada PT Graha Sarana Duta Area 2 di Bumi Serpong Damai baik secara parsial

maupun simultan. Jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Teknik sampling menggunakan sampel jenuh sebanyak 55 responden. Teknik analisis data menggunakan, uji instrumen data, uji asumsi klasik, regresi linear sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi. Uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Hasil analisis menunjukkan: Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan dengan persamaan regresi linear sederhana  $Y = 7.558 + 0,881X_1$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,941 artinya memiliki tingkat sangat kuat dan koefisien determinasi sebesar 0,886 artinya semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja sebesar 88,6%, sedangkan sisanya sebesar 11,4% dipengaruhi dengan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini dibuktikan dengan uji t diperoleh nilai t hitung  $>$  t tabel ( $11.130 > 2.006$ ) dan diperkuat oleh nilai signifikan  $<$  0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linear sederhana  $Y = 11.608 + 0.810X_2$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,861 artinya memiliki hubungan sangat kuat dan koefisien determinasi sebesar 0,741 artinya semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik sebesar 74,1%, sedangkan sisanya sebesar 25,9% dipengaruhi dengan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini dibuktikan dengan uji t diperoleh nilai t hitung  $>$  t tabel ( $5.064 > 2.006$ ) dan diperkuat oleh nilai signifikansi  $<$  0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Hasil penelitian disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap semangat kerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linear berganda  $Y = 5.645 + 0,648 X_1 + 0.297 X_2$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,961 artinya memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dan koefisien determinasi sebesar 0,924 artinya semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik sebesar 92,4%, sedangkan sisanya sebesar 7,6% dipengaruhi dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis uji F diperoleh nilai F hitung  $>$  F tabel ( $314.004 > 2.78$ ) dan diperkuat dengan nilai signifikansi  $<$  0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian terbukti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Semangat Kerja Karyawan

## 1. PENDAHULUAN

Persaingan bisnis yang tumbuh dan berkembang menjadi tantangan dan peluang bagi semua pihak yang terkait untuk siap menghadapi dan dapat menyesuaikan diri dalam bisnisnya. Salah satu hal yang menjadi target dan prioritas adalah perusahaan memiliki sumber daya yang profesional dengan kinerja terbaik dalam menjalankan fungsi operasional secara menyeluruh.

Perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin untuk menghadapi persaingan saat ini perusahaan harus mampu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas perusahaan harus dapat memiliki produktivitas yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan semangat kerja karyawan yang sudah ditetapkan semangat kerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan sedangkan bila semangat kerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut (Desi Kristanti 2019:52).

PT Graha Sarana Duta (berbisnis dengan nama Telkom Property) adalah anak usaha Telkom Indonesia yang bergerak di bidang properti. Hingga tahun 2018, perusahaan ini mengelola 2.248 unit bangunan, 4.117 unit mobil, dan 5.252 unit sepeda motor yang tersebar di seluruh Indonesia. Untuk mendukung kegiatan bisnisnya, perusahaan ini memiliki tujuh kantor area, yakni di Medan, Jakarta, Bandung, Semarang, Surabaya, Balikpapan, dan Makassar. PT Graha Sarana Duta, merupakan salah satu organisasi yang bergerak di bidang pengelolaan jasa outsourcing, yang berlokasi di Bumi Serpong Damai, Jalan Lengkong No.1 Kav IV, Kel Lengkong Wetan, Kec. Serpong Kota Tangerang Selatan Banten 15322. PT Graha Sarana Duta menyadari pentingnya memiliki SDM yang berkualitas, namun disisi lain SDM yang ada saat ini masih perlu ditingkatkan.

Peneliti mendapatkan fenomena tentang semangat kerja karyawan pada PT Graha Sarana Duta Area 2 di Bumi Serpong Damai melalui data yang diperoleh dimana fenomena ini menunjukkan bahwa semangat kerja terhambat. dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1. 1  
 Tabel Pencapaian Semangat Kerja pada PT Graha Sarana Duta Area 2  
 Di Bumi Serpong Damai tahun 2021 - 2023

Sasaran	Target Pencapaian (%)	Realisasi tahun 2021 (%)	Realisasi tahun 2022 (%)	Realisasi tahun 2023 (%)
1. Kualitas	100%	78%	75%	70%
2. Kuantitas	100%	70%	65%	65%
3. Waktu	100%	75%	75%	72%
4. Pengawasan	100%	75%	60%	60%
<b>Rata - Rata</b>	<b>100%</b>	<b>74,5%</b>	<b>68,7%</b>	<b>67,2%</b>

Kriteria :  
 Sangat Baik = 90% – 100%  
 Baik = 89% – 70%  
 Cukup = 69% – 50%  
 Kurang = 49% – 40%  
 Sangat Kurang = 39% – 10%

Sumber : PT Graha Sarana Duta Area 2 di Bumi Serpong Damai

Dari fenomena tersebut terlihat bahwa semangat kerja mengalami penurunan dari tahun ke tahun, dapat dilihat pada tahun 2021 total 74,5% dan pada tahun 2022 total 68,7% sedangkan tahun 2023 total 67,2% bahwa dimensi “kualitas kerja dan kuantitas kerja” dengan kategori tidak baik, artinya masih rendahnya semangat kerja karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Dan indikator “kerja sama, tanggung jawab dan inisiatif” dengan kategori tidak baik, artinya kualitas dan disiplin karyawan kurang menonjol, kurang rapi dan cekatan.

Adapun faktor yang memengaruhi semangat kerja adalah disiplin kerja. Disiplin dianggap sebagai komponen yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu. Karyawan yang mematuhi aturan, standar, serta tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan cenderung menunjukkan konsistensi dalam pelaksanaan aktivitasnya. Kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh manajemen menjadi tujuan penting bagi individu di dalam organisasi mereka. Dalam konteks ini, disiplin kerja diharapkan dapat mengarah pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Disiplin kerja merupakan suatu indikator yang dipakai manajer buat mengganti suatu kondute menjadi suatu upaya buat menaikkan pencerahan dan kesediaan seorang mentaati seluruh peraturan perusahaan dan kebiasaan-kebiasaan sosial yang berlaku. Disiplin adalah hal yang wajib dijaga dan di tingkatkan buat mencapai hal yang baik dan sinkron tujuan, perlu adanya disiplin kerja menurut personel yang bersangkutan. Disiplin kerja yang mencerminkan besarnya tanggung jawab seorang terhadap tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya. Sebab, hal ini mendorong terwujudnya organisasi.

Dari uraian tersebut, bisa diambil bahwa disiplin merupakan suatu indikator atau wahana bagi organisasi buat mempertahankan eksistensinya.

Dengan disiplin yang tinggi, para karyawan akan mentaati seluruh peraturan yang ada, sebab akibatnya aplikasi pekerjaan bisa sinkron menggunakan rencana yang sudah ditentukan tingkat absensi menurun lantaran kurangnya disiplin sebagai akibatnya karyawan yang melakukan pelanggaran-pelanggaran misalnya tidak terlambat, manipulasi, dan alfa ini akan berdampak pada semangat kerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dengan kebijakan sumber daya manusia dalam mengemban tugas kerjanya. Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan, karena merupakan sarana untuk melatih kepribadian karyawan agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik.

PT Graha Sarana Duta Area 2 di Bumi Serpong Damai masih terdapat banyak karyawan yang kurang menaati tata tertib dan sering kali datang terlambat. dari semua permasalahan disiplin ini akan menjadi bahan tambahan ketika review performance kerja, karna akan sangat berpengaruh terhadap penilaian kerja. Berikut tabel data absensi karyawan pada PT Graha Sarana Duta Area 2 di Bumi Serpong Damai.

Tabel 1. 2  
 Data Absensi Karyawan PT Graha Sarana Duta Area 2 Di Bumi Serpong Damai Periode Tahun 2021-2023

Tahun	Alasan Tidak Masuk Kerja				Total
	Ijin	Sakit	Terlambat	Tanpa Keterangan	
2021	38	42	18	20	118
2022	26	24	20	12	82
2023	40	26	25	14	105

Sumber: PT Graha Sarana Duta Area 2 di Bumi Serpong Damai (2022)

Berdasarkan tabel diatas bahwa rata-rata tingkat ketidakhadiran karyawan selama periode tahun 2021-2023 mengalami peningkatan. Hal ini terjadi karena masih ada karyawan yang tidak masuk kerja dikarenakan ijin, sakit, terlambat dan juga alpa. Dari absensi diatas bisa dilihat bahwa tingkat disiplin kerja karyawan belum maksimal dikarenakan masih banyak karyawan yang terlambat dalam bekerja disetiap tahunnya.

PT Graha Sarana Duta Area 2 di Bumi Serpong Damai masih terdapat banyak karyawan yang kurang menaati tata tertib dan sering kali datang terlambat, dan hal ini akan sangat berpengaruh terhadap penilaian kerja. Berikut tabel SOP disiplin pada PT Graha Sarana Duta Area 2 di Bumi Serpong Damai.

Tabel 1. 3  
 Data SOP Disiplin Kerja Karyawan  
 PT Graha Sarana Duta Area 2 Di Bumi Serpong Damai

No	Pelaksanaan Disiplin	Peraturan Disiplin	Realisasi Disiplin
1	Tepat Waktu Masuk Kerja	Jam 08.00 WIB	Terlambat 10-15 Menit
2	Tepat Waktu Pulang Kerja	Jam 16.30 WIB	Sesuai Peraturan
3	Kehadiran Rapat kerja	10 Menit Sebelum Rapat	Terlambat 10 Menit
4	Waktu Istirahat Kerja	Jam 12.00 s/d 13.00 WIB	Terlambat 15 Menit
5	Kehadiran di Tempat Kerja	Selalu Siap	Mangkir

Sumber: PT Graha Sarana Duta Area 2 di Bumi Serpong Damai (2024)

Selain pengaruh disiplin kerja variabel lain yang berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat, kegairahan kerja karyawan dan dapat meningkatkan semangat karyawan. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada didalamnya dapat melaksanakan seluruh kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien. Lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti dapat berpengaruh terhadap produktivitas, selain itu kondisi kerja yang menyenangkan itu mencakup tempat kerja dan fasilitas-fasilitas yang dapat membantu mempercepat penyelesaian pekerjaan.

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat ataupun keadaan kehidupan sosial yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Menurut Sedarmayanti (2018:56) “lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Jika berbicara tentang lingkungan maka pastilah kita akan membahas mengenai penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak, keamanan, hubungan karyawan. Hasil observasi awal didapatkan data kondisi lingkungan pada PT Graha Sarana Duta Area 2 Di Bumi Serpong Damai pada tabel berikut ini:

Tabel 1. 4  
 Data Kondisi Lingkungan Pada PT Graha Sarana Duta Area 2 BSD tahun 2021-2023

No	Indikator	Kondisi 2021	Kondisi 2022	Kondisi 2023	Keterangan
1	Peralatan	Kurang Baik	Kurang Baik	Kurang Baik	Peralatan kerja yang rusak, hilang dan peralatan kerja yang kurang memadai
2	Perlengkapan	Cukup Baik	Cukup Baik	Cukup Baik	Printer atau scanner, lemari arsip, meja, kursi, seragam cukup baik masih bisa digunakan dengan baik dalam beraktivitas
3	Hubungan dengan rekan kerja	Baik	Kurang Baik	Cukup Baik	Karyawan dengan rekan kerjanya terjalin hubungan yang harmonis, terbuka dan berkomunikasi baik
4	Hubungan dengan tim kerja	Baik	Baik	Cukup Baik	Hubungan karyawan dengan tim kerja saling menghargai dan mempunyai tujuan yang sama dalam meningkatkan kinerjanya dalam keberhasilan perusahaan
5	Hubungan dengan pimpinan	Kurang Baik	Kurang Baik	Cukup Baik	Pimpinan kurang bergaul dengan bawahan, cara komunikasi yang kurang baik, dan sering memerintah tanpa memberi contoh
6	Hubungan dengan manajemen	Kurang Baik	Kurang Baik	Kurang Baik	Manajemen tidak memperlakukan karyawan dengan baik dan tidak mendengarkan pendapat bawahan, dan tidak mempercayai anggota tim yang lain, tidak memberikan arahan dan tujuan yang ingin dicapai dengan jelas
7	Sistem kerja	Cukup Baik	Kurang Baik	Kurang Baik	Sistem pengelolaan upah terhadap gaji karyawan sudah cukup baik sesuai harapan karyawan, ada kesejahteraan tunjangan kesehatan dan bonus tambahan bagi karyawan yang berprestasi
8	Prosedur	Baik	Kurang Baik	Cukup Baik	Karyawan bertanggungjawab dalam bekerja sesuai prosedur kerja perusahaan dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik

Sumber : PT Graha Sarana Duta Area 2 di Bumi Serpong Damai

Berdasarkan data diatas, terdapat beberapa indikator lingkungan kerja dikategorikan kurang baik seperti peralatan, hubungan dengan tim kerja, hubungan dengan manajemen. Peralatan dikategorikan kondisinya kurang baik artinya ada beberapa peralatan kerja yang rusak, hilang dan peralatan kerja yang kurang memadai. Hubungan kerja dengan pimpinan kondisinya kurang baik artinya pimpinan kurang baik terhadap bawahannya seperti cara komunikasi yang kurang baik dan kurang bergaul, dan sering memerintah tanpa memberi contoh sehingga tidak bisa menciptakan suasana kerja yang nyaman. Hubungan kerja karyawan dengan manajemen kondisinya kurang baik artinya manajemen tidak memperlakukan karyawan dengan baik dan tidak mendengarkan pendapat bawahan, dan tidak mempercayai anggota tim yang lain, tidak memberikan arahan dan tujuan yang ingin dicapai dengan jelas sehingga membuat bawahan tidak bisa menentukan prioritas yang jelas dan akhirnya mereka tidak bisa bekerja dengan maksimal. Menurut Sunyoto (2015:38) “lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja”. Dengan memerhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu

memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja.

## **2. PENELITIAN YANG TERKAIT**

Joni Heruwanto, Retno Wahyuningsih, Rasipon Rasipon, Ergo Nurpatia (2020) Vol 17, No 1 (2020) Jurnal Manajemen E-ISSN : 2654-9247 Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nusamulti Centralestari Tangerang Hasil penelitian ini adalah Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan disarankan dilakukan perbaikan lingkungan kerja dan stres kerja pada kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi  $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ .

Aidil Amin Effendy, Juwita Ramadani Fitriana (2019) Vol 2, No 2 (2019) Jurnal Manajemen E-ISSN : 2598-9545 Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk) Hasil penelitian menunjukkan bahwa "Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan memiliki pengaruh sebesar 47,7% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 52,3%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini."

Ihsan Suryadi, Sachro Yusuf (2022) Vol 4, No 2 (2022) Jurnal Ekonomi Efektif Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Abadi Di Jakarta Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dengan tingkat signifikansi  $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ . Signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan Lingkungan kerja.

Andi Irwan, Azhary Ismail, Nurdin Latif, A. Zulqadri Putra Pradana M (2022) Vol 19, No 2 (2022) Jurnal Ekonomi & Manajemen "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Perum Jasa Tirta I Malang)". Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan  $p\text{-value} = 0,012 < 0,06$ .

Mayang Sari (2022) Jurnal Ilmiah Manajemen Volume 3, Nomor 2 Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pusat Perencanaan dan Pendayagunaan Sumber daya manusia Kesehatan (Pusrengun Sdmk) Hasil. Ukuran terdapat

pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pusat Perencanaan Dan Pendayagunaan Sumber daya manusia Kesehatan.

Mohamad Duddy Dinantara (2022) Volume 2 No 3, Juni 2022 E-ISSN 2443-0064 dan P-ISSN 2622-0377 Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) ULTG Cikupa Kabupaten Tangerang Hasil Uji t dapat diketahui bahwa nilai signifikansi lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap Semangat Kerja Karyawan ( $Y$ ) adalah  $0,00 < 0,05$  dan nilai thitung  $7,722 >$  nilai ttabel  $2,005$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Inge Dhita Anggraeni (2023) Volume 3 No 3 (2023) JIMAWA Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kangklin Jaya Bersih di Jakarta Selatan Hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t hitung  $>$  t tabel atau  $(14,953 > 1,988)$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan nilai hasil t hitung  $>$  t tabel atau  $(15,694 > 1,988)$  dan nilai signifikansi  $< 0,000 < 0,05$ . Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan

Alivia Sugiana (2023) Jurnal Perkusi Volume: 3, No 04 2023, pp. 15977-15984 E-ISSN: 2654-5497, P-ISSN: 2655-1365 Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pit Kota Tangerang Selatan Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan motivasi kerja berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan pada karyawan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada karyawan motivasi, kerja tidak berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan pada karyawan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan, kepuasan kerja tidak menjadi variabel mediasi antara disiplin kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan, kepuasan kerja menjadi variabel mediasi antara motivasi terhadap Semangat Kerja Karyawan.

Dewi Sartika (2023) Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol.6, No.3, maret 2023: 44-58 ISSN: 2614-1995, E-ISSN : 2615-0654 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

pada Delta Group Tangerang Selatan Hasil uji simultan menghasilkan nilai  $56,785 > f$  tabel  $3,165$  yaitu skor positif dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Menurut temuan penelitian, lingkungan kerja dan kompensasi secara keseluruhan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Delta Group Tangerang Selatan.

### 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 instrumen 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 Chronbach alpha

$$rca = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum St} \right)$$

#### 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

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

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:

- a) Jika nilai signifikan < 0,05 maka Ha diterima dan H0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai signifikan > 0,05 maka Ha ditolak dan H0 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (α) 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  
 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

No	rhitung	r <sub>tabel</sub> n = 53	Keterangan
K1	0,684**	0.265	Valid
K2	0,704**	0.265	Valid
K3	0,711**	0.265	Valid
K4	0,798**	0.265	Valid
K5	0,714**	0.265	Valid
K6	0,829**	0.265	Valid
K7	0,702**	0.265	Valid
K8	0,674**	0.265	Valid
K9	0,760**	0.265	Valid
K10	0,679**	0.265	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa masing-masing pernyataan variabel disiplin kerja (x1) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai rhitung yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai rtabel yang ada untuk n = 53 yaitu 0.265.

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

No	rhitung	r <sub>tabel</sub> n = 53	Keterangan
K1	0,619**	0.265	Valid
K2	0,706**	0.265	Valid
K3	0,563**	0.265	Valid
K4	0,607**	0.265	Valid
K5	0,789**	0.265	Valid
K6	0,808**	0.265	Valid
K7	0,684**	0.265	Valid
K8	0,547**	0.265	Valid
K9	0,770**	0.265	Valid
K10	0,629**	0.265	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa masing-masing pernyataan variabel lingkungan kerja fisik (x2) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai rhitung yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai rtabel yang ada untuk n = 53 yaitu 0.265.

**Tabel 4. 11**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja karyawan (Y)**

No	Rhitung	Rtabel n = 53	Keterangan
K1	0,731**	0.265	Valid
K2	0,790**	0.265	Valid
K3	0,756**	0.265	Valid
K4	0,802**	0.265	Valid
K5	0,675**	0.265	Valid
K6	0,787**	0.265	Valid
K7	0,789**	0.265	Valid
K8	0,821**	0.265	Valid
K9	0,839**	0.265	Valid
K10	0,783**	0.265	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa masing-masing pernyataan pada variabel semangat kerja karyawan (y) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai rhitung yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai rtabel yang ada untuk n = 53 yaitu 0.265.

b. Uji Reliabilitas

**Tabel 4. 12**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X1)	0,900	> 0,60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,865	> 0,60	Reliabel
3	Semangat Kerja (Y)	0,926	> 0,60	Reliabel

Sumber: Data olahan SPSS 24, 2024

Berdasarkan data diatas menunjukan bahwa koefisien (r) alpha hitung seluruh variabel lebih besar dibandingkan dengan kriteria yang dipersyaratkan sebesar 0,60. Sehingga dapat dikatakan seluruh kriteria variabel dalam keadaan reliabel atau handal digunakan sebagai alat ukur

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

**Tabel 4. 13**  
**Hasil Uji Normalitas Data**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.35004512
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.087
	Negative	-.076
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Olahan Data SPSS 24, 2024

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) Variabel Disiplin Kerja (X1), Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2), Variabel Semangat Kerja Karyawan (Y) sebesar 0.200 yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian memiliki distribusi data normal. Sedangkan nilai Test Statistic Variabel Disiplin Kerja (X1), Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2), Variabel Semangat Kerja karyawan (Y) sebesar 0.087 sebesar berarti data residual terdistribusi normal

2) Uji Multikolinearitas

**Tabel 4. 14**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.645	1.441		3.916	.000		
	Disiplin Kerja (X1)	.648	.058	.693	11.130	.000	.379	2.635
	Lingkungan Kerja Fisik (X2)	.297	.059	.315	5.064	.000	.379	2.635

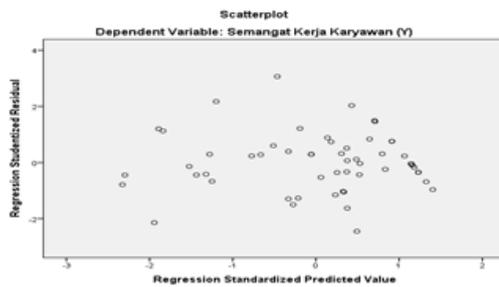
a. Dependent Variable: Semangat Kerja karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

Berdasarkan tabel coefficients di atas, nilai tolerance tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0.10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada variabel independen tidak memiliki nilai yang lebih dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengandung multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

**Gambar 4. 3**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

4) Uji Autokorelasi

**Tabel 4. 16**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.961a	.924	.921	2.39481	2.048

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik (X2), Disiplin Kerja (X1)  
 b. Dependent Variable: Semangat Kerja karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

Berdasarkan tabel 4.14 di atas terdapat nilai durbin-watson = 2.048. masuk dalam interval 1,550-2.460 sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam variabel penelitian ini tidak terdapat autokorelasi.

d. Uji Regresi Linier

**Tabel 4. 17**  
**Hasil Regresi Linier Sederhana Disiplin Kerja (X1) Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.558	1.684		4.490	.000
	Disiplin Kerja (X1)	.881	.043	.941	20.278	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

Berdasarkan tabel di atas, sehingga diperoleh persamaan regresinya adalah sebagai berikut:  
 $Y = 7,558 + 0.881 X1$

**Tabel 4. 18**  
**Hasil Analisis Regresi Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.608	2.437		4.762	.000
	Lingkungan Kerja Fisik (X2)	.810	.066	.861	12.326	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

Berdasarkan tabel di atas, sehingga diperoleh persamaan regresinya adalah sebagai berikut:  
 $Y = 11.608 + 0.810 X2$

**Tabel 4. 19**  
**Hasil Analisis Regresi Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Semangat Kerja karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.645	1.441		3.916	.000
	Disiplin Kerja (X1)	.648	.058	.693	11.130	.000
	Lingkungan Kerja Fisik (X2)	.297	.059	.315	5.064	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel di atas, maka dapat diidentifikasi bahwa persamaan regresi sebagai berikut:  
 $Y = 5.645 + 0.648 X1 + 0.297 X2$  artinya

e. Analisis Koefisien Korelasi (R)

**Tabel 4. 21**  
**Koefisien Korelasi Parsial Disiplin Kerja (X1) terhadap Semangat Kerja karyawan (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.941 <sup>a</sup>	.886	.884	2.89854

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X1)  
 b. Dependent Variable: Semangat Kerja karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai r (koefisien korelasi) variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,941 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel disiplin kerja (X1) secara parsial terhadap semangat kerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

**Tabel 4. 22**  
**Koefisien Korelasi Parsial Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.861 <sup>a</sup>	.741	.736	4.36240

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik (X2)  
 b. Dependent Variable: Semangat Kerja karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai r (koefisien korelasi) variabel lingkungan kerja fisik (X2) sebesar 0,861, dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya bahwa tingkat hubungan antara

variabel Lingkungan kerja fisik (X2) secara parsial terhadap semangat kerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

**Tabel 4. 23**  
**Koefisien Korelasi Simultan Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Semangat Kerja karyawan (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.961 <sup>a</sup>	.924	.921	2.39481
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik (X2), Disiplin Kerja (X1)				
b. Dependent Variable: Semangat Kerja karyawan (Y)				

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai r (koefisien korelasi) variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) sebesar 0,961 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) secara simultan terhadap semangat kerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

f. Analisis Koefisien Determinasi

**Tabel 4. 24**  
**Koefisien Determinasi Parsial Disiplin Kerja (X1) terhadap Semangat Kerja karyawan (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.941 <sup>a</sup>	.886	.884	2.89854
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X1)				
b. Dependent Variable: Semangat Kerja karyawan (Y)				

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

Berdasarkan tabel model summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0.886. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 88,6% variabel disiplin kerja (X1) memiliki pengaruh secara parsial (sendiri) terhadap variabel semangat kerja karyawan (Y) dan sisanya sebesar 11,4% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 4. 25**  
**Koefisien Determinasi Parsial Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Semangat Kerja karyawan (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.861 <sup>a</sup>	.741	.736	4.36240
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik (X2)				
b. Dependent Variable: Semangat Kerja karyawan (Y)				

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

Berdasarkan tabel Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0.741, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 74,1% variabel lingkungan kerja fisik (X2) memiliki pengaruh secara parsial (sendiri) terhadap variabel semangat kerja karyawan (Y) dan sisanya sebesar 25,9% berpengaruh dengan

faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini

**Tabel 4. 26**  
**Koefisien Determinasi Simultan Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Semangat Kerja karyawan (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.961 <sup>a</sup>	.924	.921	2.39481
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik (X2), Disiplin Kerja (X1)				
b. Dependent Variable: Semangat Kerja karyawan (Y)				

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

Berdasarkan tabel model summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0.924. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 92,4% variabel disiplin kerja (X1) dan variabel lingkungan kerja fisik (X2) memiliki pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel semangat kerja karyawan (Y) dan sisanya sebesar 7,6% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

g. Uji Hipotesis

**Tabel 4. 27**  
**Hasil Uji t Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Semangat Kerja karyawan (Y)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients		
1	(Constant)	5.645	1.441		3.916	.000
	Disiplin Kerja (X1)	.648	.058	.693	11.130	.000
	Lingkungan Kerja Fisik (X2)	.297	.059	.315	5.064	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja karyawan (Y)  
 Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, maka diperoleh nilai positif t hitung > t tabel atau (11,130 > 2.006). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0.000 < 0,05. Dengan demikian Ho1 ditolak dengan Ha1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan. Sehingga hipotesis pertama diterima

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, maka diperoleh nilai positif t hitung > t tabel atau (5,064 > 2.006). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0.000 < 0,05. Dengan demikian maka Ho2 ditolak dan Ha2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan. Sehingga hipotesis kedua diterima.

Tabel 4. 28  
 Uji F<sub>hitung</sub>

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3601.701	2	1800.850	314.004	.000 <sup>b</sup>
	Residual	298.226	52	5.735		
	Total	3899.927	54			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja karyawan (Y)  
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik (X2), Disiplin Kerja (X1)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2024

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai F<sub>hitung</sub> sebesar 314.004 sedangkan F<sub>tabel</sub> ( $\alpha$  0,05) untuk n = 52 sebesar 2.78. Jadi F<sub>hitung</sub> > dari F<sub>tabel</sub> ( $\alpha$  0,05) atau 314.004 > 2.78, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena 0,000 < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa, disiplin kerja (X1), lingkungan kerja fisik (X2) dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan (Y).

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan pada bab hasil analisa dan pembahasan, penulis akan menarik kesimpulan dari hasil penelitian atau penulisan skripsi ini. Adapun kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

- Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan dengan persamaan regresi linear sederhana  $Y = 7.558 + 0,881X_1$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,941 artinya memiliki tingkat hubungan sangat kuat. Koefisien determinasi sebesar 0,886 artinya semangat kerja dipengaruhi oleh disiplin kerja sebesar 88,6%, sedangkan sisanya sebesar 11,4 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hal ini dibuktikan dengan uji t diperoleh nilai t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> (11.130 > 2.006) dan diperkuat oleh nilai signifikan < 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan demikian terbukti bahwa Ho ditolak dan Ha diterima.
- Lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linear sederhana  $Y = 11.608 + 0.810X_1$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,861 artinya memiliki hubungan sangat kuat. Koefisien determinasi sebesar 0,741 artinya semangat kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik sebesar 74,1% sedangkan sisanya sebesar 25,9 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hal ini dibuktikan dengan uji t diperoleh nilai t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> (50.64 > 2.006) dan diperkuat oleh nilai signifikansi <

0,05 (0,000 < 0,05). Dengan demikian terbukti bahwa Ho ditolak dan Ha diterima.

- Hasil penelitian disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap semangat kerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linear berganda  $Y = 5.645 + 0,648 X_1 + 0.297 X_2$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,961 artinya memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dan koefisien determinasi sebesar 0,924 artinya semangat kerja dipengaruhi oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik sebesar 92,4% sedangkan sisanya sebesar 7,6 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis uji F diperoleh nilai F<sub>hitung</sub> > F<sub>tabel</sub> (314.004 > 2.78) dan diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan demikian terbukti bahwa Ho ditolak dan Ha diterima.

## DAFTAR PUSTAKA

- Joni Heruwanto, Retno Wahyuningsih, Rasipan Rasipan, Ergo Nurpatria (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nusamulti Centralestari Tangerang. Jurnal Manajemen Kewirausahaan
- Aidil Amin Effendy, Juwita Ramadani Fitria (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk). Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma 2(2), 49-61
- Ihsan Suryadi, Sachro Yusuf (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Abadi Di Jakarta. Jurnal Ekonomi Efektif 4(2),223-229
- Andi Irwan, Azhary Ismail, Nurdin Latif, A. Zulqadri Putra Pradana M (2022) "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Perum Jasa Tirta I Malang)".
- Mayang Sari (2022) Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pusat Perencanaan dan Pendayagunaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (Pusrengun Sdmk)
- Mohamad Duddy Dinantara (2022) Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) ULTG Cikupa Kabupaten Tangerang
- Inge Dhita Anggraeni (2023) Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kangklin Jaya

- Bersih di Jakarta Selatan. Jurnal Ilmiah Mahasiswa 3(3), 135-143
- [8] Alivia Sugiana (2023) Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pit Kota Tangerang Selatan. Jurnal Ilmiah Perkusi 3(4), 552-560
- [9] Dewi Sartika (2023) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Delta Group Tangerang Selatan. Jurnal Disrupsi Bisnis, 6(3), 290-297