KAMPUS AKADEMIK PUBLISING
Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen
Vol.2, No.9 September 2024
e-ISSN: 3025-7859; p-ISSN: 3025-7972, Hal 131-139
DOI: https://doi.org/10.61722/jiem.v2i9.2437

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Lima Warna

Muhammad Rifki Allamsyah
rifkiallamsyah92052@gmail.com
Universitas Pamulang
Nindie Ellesia
dosen02292@unpam.ac.id
Universitas Pamulang
Korespondensi penulis: rifkiallamsyah92052@gmail.com

Abstrak. *The purpose of this research is to determine the influence of work discipline and the physical work environment on the performance of PT employees. Tunas Lima Warna, South Tangerang. This type of research is a type of quantitative research using data collection techniques using observation, questionnaires, score measurement and documentation. The population in this research is all employees of PT. Tunas Lima Warna, South Tangerang, namely 64 employees, the sampling technique used saturated sampling, so all employees of PT. Tunas Lima Warna, South Tangerang was used as a sample for this research, namely 64 employees. The data analysis techniques in this research are descriptive analysis, research instrument test, classical assumption test, multiple linear regression test, correlation coefficient test, coefficient of determination test, as well as t test and F test using SPSS version 26 tools. The results of this study show that There is an influence between Work Discipline (X1) on Employee Performance (Y) at PT. Tunas Lima Warna, South Tangerang, this can be seen from the results of the t test with a value of tcount > ttable (13.212 > 1.999), this is also proven by the significance of 0.000 < 0.5. Thus, Ho1 is rejected and Ha1 is accepted, then there is also an influence between the Physical Work Environment (X2) on Employee Performance (Y) at PT. Tunas Lima Warna South Tangerang, this can be seen from the results of the t test with a value of tcount > ttable (11.520 > 1.999), this is also proven by a significance of 0.000 < 0.05, thus Ho2 is rejected and Ha2 is accepted, and thirdly there is an influence between Work Discipline (X1) and Physical Work Environment (X2) on Employee Performance (Y) at PT. Tunas Lima Warna South Tangerang, this can be seen from the results of the F test with a value of Fcount > Ftable or (102.245 > 3.15), this is also reinforced by Sig < 0.05 or (0.000 < 0.05), thus Ho3 rejected and Ha3 accepted.*
Keywords: *Work Discipline; Physical Work Environment; Employee Performance.*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Lima Warna, Tangerang Selatan. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan, teknik pengumpulan data menggunakan metode observasi, kusioner, pengukuran skor dan dokumentasi. populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tunas Lima Warna, Tangerang Selatan yaitu sebanyak 64 karyawan, teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, maka seluruh karyawan PT. Tunas Lima Warna, Tangerang Selatan dijadikan sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 64 karyawan. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif, uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, serta uji t dan uji F dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 26. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Tunas Lima Warna, Tangerang Selatan, hal ini dilihat dari hasil uji t dengan nilai thitung > ttabel (13,212 > 1,999), hal ini juga dibuktikan dengan signifikansi 0,000 < 0,5. Dengan demikian maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, kemudian juga terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Tunas Lima Warna Tangerang Selatan, hal ini dilihat dari hasil uji t dengan nilai thitung > ttabel (11,520 > 1,999), hal itu juga dibuktikan dengan signifikansi 0,000 < 0,05, dengan demikian maka Ho2 ditolak dan Ha2 diterima, serta yang ketiga terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Tunas Lima Warna Tangerang Selatan, hal ini dilihat dari hasil uji F dengan nilai Fhitung > Ftabel atau (102,245 > 3,15), hal ini juga diperkuat dengan Sig < 0,05 atau (0,000 < 0,05), dengan demikian maka Ho3 ditolak dan Ha3 diterima
Kata Kunci: *Disiplin Kerja; Lingkungan Kerja Fisik; Kinerja Karyawan*

Received Juli 30, 2024; Revised Agustus 20, 2024; September 01, 2024
* Muhammad Rifki Allamsyah, *rifkiallamsyah92052@gmail.com*

PENDAHULUAN

Keberhasilan perusahaan tidak selalu di ukur seberapa besarnya keuntungan yang di dapat oleh perusahaan tersebut melainkan ada hal lain yang lebih penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang terdapat di dalam sebuah perusahaan. Pada saat ini sangat dibutuhkan SDM yang bermutu yang memeliki kualitas karena keberhasilan perusahaan tidak lepas dari kualitas sumber daya manusia, maka dari itu perusahaan perlu memperhatikan disiplin kerja dan lingkungan kerja pada karyawan sehingga kinerja dapat berjalan secara optimal.

Masalah terkait disiplin kerja yang terjadi diantaranya tentang perilaku karyawan yang kurang baik dan bisa menjadi contoh yang buruk bagi karyawan lainnya. Selain itu, masalah terkait dengan disiplin karyawan diantaranya masih banyaknya karyawan yang sering absen atau jarang masuk kerja dan masih ada karyawan yang tidak tepat waktu atau lamban dalam menyelesaikan pekerjaan, hal tersebut dapat menurunkan kinerja pada karyawan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Fenomena kinerja yang ditemukan saat melakukan survey awal ditemukan pegawai yang bekerja sebatas menyelesaikan program kerja yang ada, belum untuk meningkatkan kualitas kerja agar lebih baik, terdapat beberapa pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu akan tetapi masih ada beberapa program kerja yang belum terlaksana di tahun sebelumnya dan ketika pegawai menghadapi suatu tugas yang menantang tidak dapat dilakukan dengan cepat atau menemukan hambatan, pegawai tersebut tidak berusaha mencari atasan untuk meminta bimbingan tentang cara menyelesaikan tugas.

Tabel 1. 1 Data Absen Karyawan PT. Tunas Lima Warna

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Absensi			Jumlah	Presentase %
			Sakit	Izin	Alfa		
2020	64	264	30	18	5	53	20%
2021	64	264	141	16	9	166	63%
2022	64	264	127	12	8	147	56%

Sumber : HRD PT. Tunas Lima Warna

Berdasarkan dari tabel di atas terlihat tingkat disiplin dari kehadiran karyawan mengalami penurunan setiap tahunnya. Data tersebut memperlihatkan bahwa tingkat disiplin di lihat dari kehadiran karyawan pada tahun 2020 sampai 2022 mengalami penaikan pada karyawan yang tidak hadir kerja, hal ini di sebabkan karena kurangnya kesadaran karyawan dalam kedisiplinan, sehingga berkurangnya tanggung jawab karyawan tersebut, maka dari itu perlu adanya peran dari PT. Tunas Lima Warna dalam memberikan sanksi bagi karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan, karena dengan adanya kedisiplinan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 1. 2 Hasil Pra Surey Terhadap Lingkungan Kerja Karyawan

Pertanyaan	Ya	Persen (%)	Tidak	Persen (%)
Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai.	9	30%	21	70%
Tidak membuang sampah sembarangan di lingkungan kerja.	26	87%	4	13%

Temperatur ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya.	17	57%	13	43%
Saya terganggu apabila ada karyawan lain yang berbicara dengan suara yang keras saat sedang bekerja.	27	90%	3	10%
Setiap karyawan yang bekerja berada dalam kondisi lingkungan kerja yang aman.	25	83%	5	17%

Sumber : Hasil *Pra Survey* Karyawan PT. Tunas Lima Warna

Dari pra survey peneliti terhadap karyawan, dapat dilihat bahwa lingkungan kerja pada PT. Tunas Lima Warna sudah cukup baik, hanya saja ada dua indikator yang masih dikatakan kurang baik yaitu penerangan 70% dan kebisingan 90%, penerangan dibagian *office* masih kurang baik di karenakan penerangan lampu yang kurang terang sehingga kurangnya fokus kerja para karyawan di kantor tersebut. Sedangkan indikator kedua yaitu kebisingan yang di sebabkan karena karyawan lain berbicara dengan suara yang keras saat sedang bekerja, jika kondisi seperti ini akan membuat karyawan terganggu dan berkurangnya konsentrasi saat sedang bekerja dan tentu saja mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 1. 3 Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Tunas Lima Warna

No	Key Performance Indicator (KPI)	Target	Realisasi di Akhir Tahun			Skor
			2020	2021	2022	
1	Kualitas : Karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan baik	100%	90%	91%	92%	91%
2	Kuantitas : Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik	100%	83%	84%	82%	83%
3	Pelaksanaan Tugas : Memiliki pengetahuan tentang pekerjaan	100%	88%	88%	89%	88%
4	Tanggung Jawab : Melakukan pekerjaan dengan tanggung jawab	100%	87%	88%	88%	88%
5	Inisiatif : Menyelesaikan pekerjaan serta masalah tanpa nunggu perintah	100%	88%	89%	89%	89%
RATA - RATA			87%	88%	88%	88%

Sumber: PT. Tunas Lima Warna

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa penilaian mengenai kinerja karyawan PT. Tunas Lima Warna belum sesuai dengan yang ditargetkan perusahaan. Penilaian kinerja karyawan yang paling rendah berada pada indikator kualitas kerja yaitu dengan target 100% dan pencapaian sebesar 83%, kemudian penilaian kinerja karyawan tertinggi berada pada indikator kualitas dengan target 100% dan pencapaian sebesar 91%. Karena kurangnya penilaian dari kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, tanggung jawab dan inisiatif, maka perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan serta mempertahankan produktivitas perusahaan.

KAJIAN TEORITIS

Pengertiian Manajemen

Menurut Afandi (2018:1) Manajemen adalah bekerja dengan orang – orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan *(planning)*, pengorganisasian *(organizing)*, penyusunan personalia atau kepegawaian *(staffing)*, pengarahan dan kepemimpinan *(leading)*, dan pengawasan *(controlling)*.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2017) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017:193) bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, perbuatan seseorang yang sesuai dengan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Indikator-Indikator Disiplin

Menurut singodimedjo dalam Edy (2017:94), disiplin kerja dibagi menjadi 4 indikator yaitu sebagai berikut :

a. Taat terhadap aturan waktu
   Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang kerja dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
b. Taat terhadap peraturan perusahaan
   Peraturan dasar tentang cara berpakaian,dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
   Ditunjukan dengan cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan,tugas,tanggung jawab dan cara berhubungan dengan unit kerja lain.
d. Taat terhadap peraturan lainnya.
   Aturan tentang apa yang tidak boleh dilakukan para karyawan dalam perusahaan.

Lingkungan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Indikator – indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja fisik menurut Sudaryo, Aribowo dan Sofiati (2018: 51-59) indikator lingkungan kerja fisik sebagai berikut :

1. Penerangan
   Penerangan ruangan sangat penting dalam perusahaan penukaran uang asing karena dengan penerangan yang baik akan mempermudah karyawan dalam mengenali uang asli / palsu, kemudahan dalam ketatabukuan tanpa terganggu oleh bayangan. Penerangan yang baik membantu karyawan melihat dengan cepat, mudah dan senang dalam bekerja.
2. Kebersihan
   Menjaga kebersihan ruangan kerja dapat menjaga kesehatan para karyawan. Lingkungan kerja yang bersih menimbulkan perasaan tenang, sehingga karyawan dapat bekerja dengan sebaikbaiknya.
3. Sirkulasi / Pertukaran Udara
   Udara yang segar dan nyaman memiliki komposisi kimia yang bagus, dengan suhu / kelembapan yang tidak mengganggu pernafasan dan kesegaran badan.
4. Kebisingan / Suara
   Tujuan dari pengaturan dan pengendalian suara bising dalam ruangan kerja untuk menjaga kepekaan pendengaran para karyawan. Suara bising yang terdengar dapat menghilangkan konsentrasi, cepat mendatangkan lelah, kekesalan yang akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Pemberian musik yang sesuai dengan jenis pekerjaan mampu memberikan efek suasana hati gembira dan mengurangi rasa lelah / ketegangan syaraf dalam bekerja.
5. Keamanan
   Pemberian fasilitas keamanan barangbarang dan dalam lingkungan kerja akan memberikan ketenangan pegawai dalam melakukan pekerjaan.

Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2017) menjelaskan bahwa kinerja merujuk pengertian sebagai prilaku merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Kinerja merupakan sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat di observasi.

Indikator – indikator Kinerja

Ada beberapa yang menjadi indikator kinerja karyawan Menurut Mangkunegara (2017:75) yaitu :

1. Kualitas Kerja
   Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas Kerja
   Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya.Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas
   Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab
   Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.
5. Inisiatif
   Merupakan adanya dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta masalah dalam pekerjaan tanpa mengganggu pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Analisis Koefisien Determinasi (KD)

Menurut Sugiyono (2017) "untuk mengetahui besarnya kontribusi dari variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dihitung suatu koefisien yang disebut koefisien penentuan"

Uji t (Parsial)

Menurut Sugiyono (2021:248) menyatakan bahwa "untuk menguji signifikansi hubungan, yaitu apakah hubungan yang di tentukan itu berlaku untuk seluruh populasi atau sampel yang ditentukan, maka perlu dilakukan uji signifikansi secara parsial".

Uji F (Simultan)

Uji f pada dasarnya menunjukan apakah semua variabel independen memiliki pengaruh secara keseluruhan terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Koefisien Determinasi (KD)

Tabel 4. 1 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Variabel Disiplin kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.859[a]	.738	.734	2.669

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26 2023

Berdasarkan tabel 4.24, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,738 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 73,8%. Sedangkan sisanya sebesar 26,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 4. 2 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.826[a]	.682	.676	2.941

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26 2023

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,682 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X_2) memiliki kontribusi pengaruh

terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 68,2%, sedangkan sisanya sebesar 31,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 4. 3 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.878[a]	.770	.763	2.519

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

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26 2023

Berdasarkan tabel 4.26 di aats, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,770 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 77%. Sedangkan sisanya sebesar 23% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan pada penelitian.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 4. 4 Hasil Uji t Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.724	2.711		2.111	.039
	Disiplin Kerja	.874	.066	.859	13.212	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26 2023

Berdasarkan Tabel 4.27 di atas ternyata diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (13,212 > 1,998) dari nilai signifikan 0,0000 < 0,05, maka dapat disimpulkan H_1 diterima atau variabel disiplin kerja (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4. 5 Hasil Uji t Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	10.101	2.730		3.700	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	.752	.065	.826	11.520	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26 2024

Berdasarkan tabel 4.28, ternyata diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (11,520 > 1,998) dari nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan H_2 diterima atau variabel lingkungan kerja fisik (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 4. 6 Hasil Pengolahan Data Uji F Secara Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1297.452	2	648.726	102.245	.000[b]
	Residual	387.033	61	6.345		
	Total	1684.484	63			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (102,245 > 3,15), hal ini juga diperkuat dengan Sig < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka Ho_3 ditolak dan Ha_3 diterima, hal ini menunjukan bahwa terdapat pegaruh positif dan signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Lima Warna.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Lima Warna, maka penulis menarik kesimpulan yakni Disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi Y = 5,724 + 0,874 X1, nilai korelasi sebesar 0,859 artinyakedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang **sangat kuat**. Nilai koefisien determinasi sebesar 73,8% . Uji hipotesis diperoleh nilai *t hitung* > *t tabel* atau (13,212% > 1,998%). Dengan demikian H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi Y = 10,101 + 0,752 X2, nilai koefisien korelasi sebesar 0,826 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang **sangat kuat**. Nilaikoefisien determinasi sebesar 68,2% . Uji hipotesis diperoleh *t hitung* > *t tabel* atau (11,520% > 1,998%). Dengan demikian H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima artinyaterdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi Y = 4,857 + 0,577 (X1) + 0,312 X2. Nilai koefisienkorelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,878 artinya memiliki hubungan yang **sangat kuat**. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0,770 atau sebesar 77%. Uji hipotesis diperoleh nilai *Fhitung* > *Ftabel* atau (102,245 > 3,15). Dengan demikian H_{o3} ditolak dan H_{o3} diterima. Artinya terdapat pengaruh yangsignifikan secara simultan lingkungan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.

Ghozali, Imam dan Ratmono, Dwi. (2017). *Analisis Multivariat dan Ekonometrika dengan Eviews 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu S.P. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.

Larasati, S. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: CV Budi Utama.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT Remadja Rosdakarya.

Nurhayati, R. Supomo Eti. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yarma Widya : Bandung.

Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. Bandung: Refika Aditama.

Soetrisno, E. 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana.

Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV Andi Offset.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. Bandung: Alfabeta, CV.

Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.

Jurnal:

Burhannudin, Mohammad Zainul, Muhammad Harlie. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin*. Jurnal Maksipreneur Vol. 8 No. 2.

Dian Pratiwi, dkk. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Sumut Syariah Cabang Pematang Siantar.* Jurnal Manajemen Vol 3, No 1. ISSN: 2502-4434.

Endang Susilowati, Kemas Vivi Andayani. 2021. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Panti Sosial Bina Grahita Belaian Kasih.* Jurnal Ilmiah Mahasiswa Vol. 1 No. 1 ISSN 2775-6025.

Inda Zarkasi, Hamid Halin, Luis Marnisah. 2022. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin.* Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi Vol. 3 No. 1 ISSN 2745-7281.

Muhamad Riziq Shihab, Wawan Prahiawan, Vera Maria. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SO GOOD FOOD MANUFACTURING*. Jurnal Inovasi Penelitian Vol 3, No. 3 ISSN 2722-9475.

Nunu Nurjaya. 2021. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. HAZARA CIPTA PESONA.* Jurnal Ilmiah Nasional Vol. 3 No. 1.

Rizal Nabawi. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.* Jurnal Magister Manajemen Vol. 2 No. 2 ISSN 2623-2634.

Ronal Donra Sihaloho dan Hotlin Siregar. 2019. P*engaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan.* Jurnal Ilmiah Socio Secretum Vol. 9 No. 2.

Shalahudin. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser.* Jurnal Ilmiah Manajemen Vol 1, No 1. ISSN: 1979-1127.

Syaiful Bahri. 2019. *Pengaruh penempatan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.* Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol. 2 No. 1

Yuli Yantika, Toni Herlambang, Yusron Rozzaid. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PEMKAB Bondowoso.* Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia Vol. 4 No. 2.