



## **Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Candi Malindo Bangkit Tangerang Selatan**

**Putri Oktapiani**

*putrioktapiani54@gmail.com*

Universitas Pamulang

**Indri Indirasari**

*Dosen02358@unpam.ac.id*

Universitas Pamulang

*Korespondensi penulis: putrioktapiani54@gmail.com*

**Abstrak.** *The aim of this research is to determine the influence of the work discipline and work environment on employee performance at PT Candi Malindo Bangkit Tangerang Selatan. The method used in this research is a quantitative method. The population in this study was all 60 employees. The sampling technique in this research uses a saturated sampling technique or where all members of the population are sampled. The data analysis technique used is statistical analysis with validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression test, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, as well as T hypothesis test and F hypothesis test. The results of the research show that partial hypothesis testing: The work discipline (X1) has a positive and significant effect on employee performance (Y) with a calculated t value greater than t table or (8,042 > 2,002), partially the work environment variable (X2) has a positive and significant effect on employee performance (Y) with The calculated t value is greater than the t table or (11,539 > 2,002) and simultaneously the work discipline (X1) and work environment (X2) have a positive and significant effect on employee performance (Y) with the calculated F value being greater than the F table or (56,645 > 3,16). This is also reinforced by the probability of 0.000 < 0.05. Thus H0 is rejected and Ha3 is accepted. This means that there is a simultaneous positive and significant influence between the physical work discipline work environment on employee performance at PT Candi Malindo Bangkit Tangerang Selatan.*

**Keywords:** *Work Discipline, Work Environment, Employee Performance.*

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Candi Malindo Bangkit Tangerang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 60 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh atau dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, serta uji hipotesis T dan uji hipotesis F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengujian hipotesis secara parsial: Disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau (8,042 > 2,002), secara parsial variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau (11,539 > 2,002) dan secara simultan disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai F hitung lebih besar dari F tabel atau (56,645 > 3,16). Hal ini juga diperkuat dengan probabilitas sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian H0 ditolak dan Ha3 diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai F hitung lebih besar dari F tabel atau (56,645 > 3,16). pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara disiplin kerja fisik dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Candi Malindo Bangkit Tangerang Selatan.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

## **PENDAHULUAN**

Dalam menghadapi era globalisasi yang menyebabkan terjadinya perubahan hampir disemua sektor kehidupan manusia, semakin tinggi ilmu pengetahuan dan teknologi akan berimbas pada semakin kerasnya kompetisi bisnis yang dihadapi setiap perusahaan atau organisasi. Untuk memberdayakan dan mengoptimalkan segenap aset didukung oleh adanya sumber daya manusia yang berkinerja tinggi makanya usahanya tidak akan bertahan lama. Persaingan dalam dunia bisnis saat ini semakin ketat menciptakan suatu persaingan antar perusahaan semakin tajam. Kondisi ini disebabkan karena perusahaan dihadapkan pada tuntutan agar mempunyai keunggulan bersaing baik dalam teknologi, produk yang dihasilkan, maupun sumber daya manusianya. Adanya persaingan membuat pertumbuhan ekonomi semakin pesat pula hal tersebut dibuktikan dengan semakin banyaknya jumlah perusahaan barang dan jasa yang bermunculan sehingga memaksa perusahaan-perusahaan tersebut untuk saling bersaing dan membuat dunia menuntut tenaga kerja yang handal serta berkualitas.

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat bernilai serta strategis di dalam organisasi untuk meraih tujuan organisasi. Sumber daya manusia sangat bernilai untuk perusahaan dalam mengelola, mengendalikan, serta memakai karyawan, serta bisaberperan secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia selaku penggerak organisasi dalam menggapai tujuannya, hingga upaya-upaya organisasi dalam mendesak karyawan buat bekerja lebih baik untuk meningkatkan efektifitas dalam melakukan pekerjaan. Dengan terdapatnya karyawan yang bekerja secara baik diharapkan hasil kerja (kinerja karyawan) dapat tercapai oleh karyawan itu sendiri dalam melakukan tugas yang sesuai dengan tugas tanggung jawabnya.

Kinerja merupakan tolak ukur karyawan dalam melaksanakan tugas yang ditargetkan untuk diselesaikan. Dengan kata lain kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu progres kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Kinerja karyawan termasuk salah satu faktor utama yang mempengaruhi kemajuan perusahaan. Semakin baik kinerja karyawan maka tujuan perusahaan semakin mudah dicapai tetapi apabila kinerja karyawan menurun maka dapat mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pada perusahaan adalah disiplin kerja. Dengan adanya disiplin kerja yang diterapkan oleh seorang pemimpin di dalam suatu perusahaan memegang kunci utama dalam tercapainya lingkungan kerja yang baik, diharapkan dapat menciptakan rasa keadilan bagi karyawan.

Dalam melakukan penelitian ini penulis melakukan observasi pada PT. Candi Malindo Bangkit Tangerang Selatan yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang produksi alat-alat kebutuhan elektronik rumah tangga. Untuk mewujudkan pencapaian tujuan

perusahaan, diperlukan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi untuk kemajuan perusahaan. Penulis menemukan masalah pada kinerja di perusahaan PT. Candi Malindo Bangkit Tangerang Selatan ini belum maksimal, dikarenakan kinerja karyawan belum mencapai sesuai dengan tujuan perusahaan. Untuk itu penulis menuangkan data tentang kinerja PT. Candi Malindo Bangkit Tangerang Selatan. dibawah ini.

**Tabel 1. 1**  
**Data Pra Survei Kinerja Karyawan**  
**PT. Candi Malindo Bangkit Tangerang Selatan**  
**Tahun 2024**

No	Aspek penelitian	Keterangan	Jumlah karyawan	Responder	
				Setuju	Tidak setuju
1.	Kualitas	Pekerjaan sesuai dengan target	30	5	25
2.	Kuantitas	Jumlah produk atau jasa sama dengan harapan perusahaan	30	7	23
3.	Pelaksanaan tugas	Karyawan menyelesaikan tugas pekerjaan secara benar dan tepat waktu yang diberikan atasan	30	10	20
4.	Tanggung jawab	Bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan	30	6	24
5.	Kehadiran	Hadir Tepat Waktu	30	15	15
6.	Total	Setuju dan Tidak setuju	30	43	107

Sumber: PT CMB Tangerang Selatan (2024)

Dari tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa data hasil pra survei kinerja karyawan pada PT. Candi Malindo Bangkit Tangerang Selatan terdapat 30 karyawan yang dimintakan pendapat untuk menjawab pra survei peneliti. Hal ini terdapat kualitas kinerja karyawan sebanyak 5 responden menjawab setuju dan 25 responden menjawab tidak setuju. Hal tersebut membuktikan bahwa kuantitas kinerja karyawan terdapat 7 responden yang setuju dan 23 responden menjawab tidak setuju. Dari faktor pra survei tersebut terdapat pelaksanaan tugas sebanyak 10 responden menjawab setuju dan 20 responden menjawab tidak setuju. Hal tersebut membuktikan bahwa tanggung jawab juga dirasa kurang dengan adanya data hasil pra survei sebanyak 6 responden yang menjawabsetuju dan 24 responden menjawab tidak setuju. Hal ini masih terdapat kehadiran

sebanyak 15 responden menjawab setuju dan 15 responden yang menjawab tidak setuju. Dengan demikian kinerja karyawan pada PT. Candi Malindo Bangkit Tangerang Selatan menunjukkan bahwa penilaian kinerja masih tergolong kurang baik, hal ini disebabkan karena pada data pra survei di dapat kualitas kerja yang kurang baik disebabkan oleh karyawan yang tidak sesuai dengan target dan disebabkan oleh kurangnya tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada karyawan.

Selain itu yang penulis dapatkan ada faktor lain yang menjadi masalah saat observasi, faktor lain tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Candi Malindo Bangkit Tangerang Selatan yaitu disiplin kerja karyawan. Kurangnya disiplin kerja yang mempengaruhi kualitas pekerjaan yang dihasilkan buruk, masalah terkait tingkat kehadiran dan ketepatan waktu menjadi hal yang patut diperhitungkan, karna hal ini berkaitan langsung dengan kedisiplinan dan berakibatkan penurunan kinerja. Selain itu permasalahan keterlambatan, pulang lebih awal dari jam yang ditentukan perusahaan bisa mengacaukan sistem kerja yang telah dibuat perusahaan, seperti menurunnya tingkat produksi kepada konsumen dan pekerjaan tidak tepat waktu. Maka ketegasan ketegasan dalam disiplin sangat diperlukan oleh suatu organisasi agar membuat kinerja pegawai menjadi lebih optimal.

**Tabel 1. 2**  
**Data Pra Survei Disiplin (Absensi)**  
**PT. Candi Malindo Bangkit Tangerang Selatan**  
**Tahun 2021-2023**

<b>TAHUN</b>	<b>SAKIT</b>	<b>ALFA</b>	<b>IZIN</b>	<b>JUMLAH ABSEN</b>	<b>JUMLAH KARYAWAN</b>
2021	20	5	3	28	30
2022	15	7	10	32	30
2023	18	10	7	35	30

Sumber: Di olah oleh penulis (2024).

Dari tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa data absensi diatas dapat dilihat selama 3 tahun dari tahun (2021-2023). Tahun 2021 terdapat 20 karyawan yang sakit 5 karyawan yang alfa tanpa keterangan 3 karyawan yang izin dan 10 sedangkan dari tahun 2022 PT Candi Malindo Bangkit Tangerang Selatan terdapat 15 karyawan yang sakit 7 karyawan yang alfa dan 10 karyawan yang izin. Dan di tahun 2023 terdapat 18 karyawan yang sakit dan 10 karyawan yang alfa 7 karyawan.

Selain kinerja karyawan dan disiplin kerja penulis juga menemukan masalah lainnya yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik pada PT Candi Malindo Bangkit Tangerang Selatan.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis, kondisi lingkungan kerja fisik dan non fisik pada PT. Candi Malindo Bangkit Tangerang Selatan diperoleh bahwa di PT. Candi Malindo Bangkit

Tangerang Selatan masih terdapat kekurangan yang dapat mengganggu kenyamanan dalam bekerja, hal ini dapat dilihat pada tabel 1.3 berikut:

**Tabel 1.3**  
**Data pra survei Lingkungan Kerja Fisik**  
**PT Candi Malindo Bangkit Tangerang Selatan**  
**Tahun 2024**

<b>Keterangan</b>	<b>Indikator</b>	<b>Setuju</b>	<b>Tidak Setuju</b>	<b>Jumlah karyawan</b>
Lingkungan Kerja Fisik	1. Lampu penerang tempat kerja	10	20	30
	2. Tatahan Warna	5	25	30
	3. Dekorasi	15	15	30
	4. Suhu Udara	7	23	30
	5. Kelembaban udara	15	15	30

Sumber: PT CMB Tangerang Selatan (2024)

Dari tabel 1.3 diatas menunjukkan bahawa hasil kuesioner pra survei lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap 30 karyawan, dapat diketahui pada PT. Candi Malindo Bangkit Tangerang Selatan belum bisa berjalan dengan baik.

Lingkungan kerja fisik PT Candi Malindo Bangkit Tangerang Selatan lampu penerang tempat kerja tidak baik 10 responden menjawab setuju dan 20 responden menjawab tidak setuju. Sedangkan tata warna memiliki 5 responden menjawab setuju. dan 25 responden menjawab tidak setuju Hal ini membuktikan pada dekorasi terdapat 15 responden yang menjawab setuju dan 15 responden menjawab tidak setuju. Sedangkan suhu udara dan demokrasiterdapat 7 responden yang menjawab setuju dan 23 responden menjawab tidaksetuju. Hal ini membuktikan kelembaban udara yang menjawab 15 responden setuju dan 15 responden menjawab tidak setuju.

Dengan demikian penulis sangat tertarik untuk menyusun penelittian permasalahan yang ada di PT. Candi Malindo Bangkit Tangerang Selatan.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Pengertian 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.

### **Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Prawirosentoso (2019: 31) “disiplin adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.” Sedangkan menurut Hamali (2018: 213) “disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standarorganisasional. Dan menurut hamali (2018: 214) “disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku”.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut penulis simpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap atau perilaku ketaatan seorang atau sekelompok orang yang sesuai dengan prosedur serta terhadap peraturan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Dengan ditetapkannya peraturan tertulis diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin tinggi dalam bekerja, sehingga produktivitas atau kinerja dapat meningkat.

### **Pengertian Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Sutrisno dalam Indiyati (2018: 17) “lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana juga prasarana kerja di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan dan dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan”.

### **Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering kalitidak memperhatikan kecuali keadaan memang sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk bagi organisasi yang mendalamberakibat dan mengakibatkan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot. Menurut Priansa (2018: 269) “kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan itu sendiri”. Sedangkan menurut Menurut Fahmi (2018:2) “kinerja adalah hasil dari suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu”. Dan menurut Afandi (2018: 83) “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-

masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”.

## **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 ujisignifikansi secara parsial”.

### **Uji F (Simultan)**

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

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Setelah diketahui hasil temuan dalam hal ini kemudian di analisis seberapa baik data tersebut mempresentasikan hasil penelitian yang diangkat, terutama kemampuan dalam menjelaskan seberapa baik disiplin dan lingkungan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya akan dilakukan pembahasan hasil-hasil dalam penelitian ini sebagai berikut :

### **Disiplin (X<sub>1</sub>) Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Nilai rata-rata disiplin (X<sub>1</sub>) yang memiliki kategori sangat tinggi 4,17 yaitu pada indikator “Ketaatan Pada Standar Kerja” Standar kerja yang di buat perusahaan dapat di fahami dan dilaksanakan oleh karyawan, selain itu terdapat skor rata-rata terendah yaitu sebesar 3,97 yaitu pada indikator “Kehadiran” yang dimana Absensi sangat penting dalam penegakan disiplin.

Berdasarkan analisis hasil perhitungan SPSS versi 26, terbukti bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan penelitian. Dimana dalam uji t didapatkan hasil nilai t hitung untuk pengalaman kerja sebesar 8,042 lebih besar dibandingkan nilai t tabel sebesar 2,002. Selain hal tersebut diatas dalam uji t juga diperoleh hasil sig  $\alpha$  untuk

variabel disiplin adalah  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

### **Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Nilai rata-rata Lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) yang memiliki kategori sangat tinggi 4,27 yaitu pada indikator “Dekorasi” dimana Dekorasi ruang kerja yang memiliki pantry membuat karyawan bekerja maksimal. Selain itu terdapat skor rata-rata terendah yaitu sebesar 3,92 yaitu pada indikator “Kelembapan Udara” yang dimana Kelembapan udara di ruang kerja berpengaruh meningkatkan konsentrasi karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan analisis hasil perhitungan SPSS versi 26, terbukti bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan penelitian. Dimana dalam uji t didapatkan hasil nilai t tabel untuk disiplin sebesar 9,027 lebih besar dibandingkan nilai t tabel sebesar 2,002. Selain hal tersebut diatas dalam uji t juga diperoleh hasil sig  $\alpha$  untuk variabel lingkungan kerja adalah  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima.

### **Pengaruh Simultan Disiplin (X<sub>1</sub>) Dan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan**

Nilai rata-rata tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yang memiliki kategori sangat tinggi 4,18 yaitu pada indikator “Pengawasan” yang dimana Terdapat CCTV di tiap sudut ruang kerja. Selain itu terdapat skor rata-rata terendah yaitu sebesar 3,97 yaitu pada indikator “Waktu” dimana Karyawan datang dan pulang dari tempat kerja sesuai jam kerja yang berlaku.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang diperoleh dari PT. Candi Malindo Bangkit Tangerang Selatan yang menggunakan variabel kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian sebagai berikut : **Pertama**, Disiplin (X<sub>1</sub>) memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Candi Malindo Bangkit Tangerang Selatan. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil ujian regresi linier sederhana memiliki nilai persamaan regresi  $Y = 16,623 + 0,598X_1$  maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 16,623 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat ini Disiplin (X<sub>1</sub>) bernilai nol atau tidak meningkatkan maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 16,623 koefisiensi regresi bernilai sebesar 0,598 yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya setiap kenaikan disiplin akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan sebesar 0,598. Uji t memiliki nilai t hitung 9,207 dan nilai tabel distribusi 5% 11,539 maka  $t_{hitung} 9,207 > tabel 11,539$  dengan taraf signif  $< 0,05$  yaitu 0,001. Artinya disiplin memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. **Kedua**,

Lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) PT. Candi Malindo Bangkit Tangerang Selatan. Hal ini dapat dibuktikan melalui regresi  $Y = 11,539X_1 + 0,715X_2$  maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 11,539 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat ini Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan tetapi bernilai 11,539. Koefisien regresi bernilai sebesar 0,715 yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya setiap kenaikan lingkungan kerja akan mengakibatkan terjadinya perubahan sebesar 0,715 Uji  $t$  memiliki nilai  $t_{hitung} 9,207$  dan nilai tabel distribusi 5% 11,539, maka  $t_{hitung} 9,207 > t_{tabel} 11,539$  dengan taraf sig  $< 0,05$  yaitu 0,000. Artinya Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. **Ketiga**, Disiplin dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan / bersama-sama memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Candi Malindo Bangkit Tangerang Selatan. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji regresi linier sederhana memiliki nilai persamaan regresi  $Y = 8,898 + 0,305X_1 + 0,477X_2$  maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 8,898 diartikan bahwa jika variabel Disiplin ( $X_1$ ) meningkat satu-satuan maka nilai Kinerja karyawan ( $Y$ ) akan meningkat 0,477 satuan. Uji hipotesis secara simultan Uji  $F_{hitung} > f_{tabel} (56,645 > 3,16)$  dengan nilai signifikansi  $< 0,005$  yaitu  $0,000 < 0,005$ .

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.
- Anam, 2018. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja
- Arikunto, 2018. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta
- Damadi, 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang
- Effendi Dan Fitria, 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Studi Kasus Pt Moderland Realty Tbk
- Fahmi, 2018. Analisa Laporan Keuangan. Bandung
- Firmansyah, 2018. Pengantar Manajemen, Edisi Ke – 1. Yogyakarta
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Indiyati, 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Manajemen

- Kasmir, 2018. Analisis Laporan Keuangan, Pt Raja Grafindo Persada. Depok
- Krisnandi, Herry, Suryono Efendi, Dan Edi Sugiono. (2019). Pengantar Manajemen, Jakarta: LPU-UNAS.
- Manullang, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Cipta Pustaka, Bandung
- Prawiro Sentoso, 2019. Kinerja Motivasi Dan Etos Kerja
- Priansa, 2018. Kinerja Perilaku Dan Prestasi Kerja. Jakarta
- Samsudin, 2019. Buku Ajar Pembelajaran Kritik Sastra. Yogyakarta
- Sedarmayanti, 2018. Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Bandung
- Siagian, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta
- Simamora Dan Sutrisno, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta
- Sinambela, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Bumi. Jakarta
- Sinungan, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Pt Bumi Aksara. Jakarta
- Sugiyono, 2019. Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif, RDAND. Bandung
- Suyoto, 2018. Konsumen Rasional Dalam Perspektif. Jakarta

#### **Jurnal**

- Andriyani, N., Hamzah, R., & Siagian, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Aquavue Vision International. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 15(01), 24–32.
- Ma'ruf, & Chair, U. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. nirha jaya tehnik makassar. *Jurnal Brand*, 2(1), 99–108.
- Irawan, Kusjono dan Suprianto (2021) 'Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.
- teven, HJ dan Prasetio, AP (2020) 'Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- udaryo, Y., Aribowo, A. and Sofiati, N. A. (2021) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik.
- Radytia Novian Pradipta. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.
- Irawan, Kusjono dan Suprianto (2021) 'Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, Vol. 1, No.3.
- Steven, HJ dan Prasetio, AP (2020) 'Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(1), hlm.
- udaryo, Y., Aribowo, A. and Sofiati, N. A. (2021) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Yogyakarta: ANDI (Anggota IKAPI). Tersedia di: 978 - 979 - 29 - 7087 - 6.

- Radytia Novian Pradipta. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surabaya Sukomanunggal.
- Bukit, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Anugerah Bersama Permai (PT. KABP). *Jurnal Tapanuli*, 3(2), 307–313.
- Hardianti, S., Sinto, & Nur'ainun. (2021). Kajian Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank Sumut Pusat Medan. *Jurnal Bonanza*, 1(1), 129–142.
- Septiyana, N. A. (2020). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Guru Dan Pegawai MAN 1 Kota Semarang. Skripsi. Semarang: Universitas Negeri Semarang.