



## Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT The Body Shop Indonesia Di Tangerang Selatan

Ayu Oktavia

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Raden Yeti Sumiaty

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Alamat: Jalan Surya Kencana No 1 Pamulang Tangerang Selatan

[Oktaviaayu500@gmail.com](mailto:Oktaviaayu500@gmail.com) , [dosen02250@unpam.ac.id](mailto:dosen02250@unpam.ac.id)

**Abstrak.** *The aim of this research is to determine the effect of work discipline and Physical work environment on employee productivity at PT The Body Shop Indonesia in South Tangerang partially and simultaneously. The research method used is quantitative. The sampling technique applied is saturated sampling, resulting in a total sample of 63 respondents. Data analysis includes validity tests, reliability tests, normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, autocorrelation tests, multiple linear regression tests, simple linear regression tests, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, partial hypothesis testing (t-test), and simultaneous hypothesis testing (F-test). The results of this Work discipline and Physical work environment simultaneously have a significant effect on employee productivity, as shown in the regression equation  $Y = 13.538 + 0.259 X_1 + 0.346 X_2$ . study indicate that work discipline has a significant effect on employee productivity, with a coefficient of determination of 34.6%. The hypothesis test results show that the t-value is greater than the t-table value ( $5.685 > 1.670$ ). The Physical work environment also has a significant effect on employee productivity, with a coefficient of determination of 37.5%, and the hypothesis test results show that the t-value is greater than the t-table value ( $6.048 > 1.670$ ). The coefficient of determination is 40.4%, while the remaining 59.6% is influenced by other factors. The hypothesis test results show that the F-value is greater than the F-table value ( $20.344 > 2.76$ ).*

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

**Abstrak.** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas karyawan pada PT The Body Shop Indonesia Tangerang Selatan secara parsial dan simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 63 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, uji regresi linier berganda, dan uji regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji hipotesis secara parsial (uji t), dan uji hipotesis secara simultan (uji f). Hasil penelitian ini adalah Disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 13,538 + 0,259 X_1 + 0,346 X_2$ . disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 34,6% dan uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > nilai t tabel atau ( $5,685 > 1,670$ ). Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 37,5% dan uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > nilai t tabel atau ( $6,048 > 1,670$ ). Nilai koefisien determinasi sebesar 40,4% sedangkan sisanya sebesar 59,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau ( $20,344 > 2,76$ ).

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Produktivitas Karyawan

## PENDAHULUAN

Menurut Sedarmayanti dalam Muhammad dan Hamdani (2021:440) “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung”.

Berdasarkan Fenomena yang terjadi dalam hal disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik, pada PT The Body Shop Indonesia para pemimpin telah berusaha mengatasi kedisiplinan dan membuat beberapa sanksi jika melakukan kesalahan di PT The Body Shop Indonesia, namun hal tersebut masih saja adanya kurang sadarnya karyawan dalam mematuhi aturan yang ditetapkan. Dan faktor lingkungan kerja fisik pimpinan sudah terealisasi dalam perlengkapan yang cukup memadai, tapi masih terdapat karyawan yang lalai dalam menjaga fasilitas yang sudah disediakan. Oleh karena itu dari fenomena yang terjadi maka masih banyak evaluasi yang lebih mendalam dan peningkatan pemahaman terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Sutrisno (2016:99), “produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan”. Untuk meningkatkan Produktivitas sumber daya manusia dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan karyawan yang kompeten dibidangnya

**Tabel 1.1**  
**Skala Interval**

Kriteria	Skala Interval
Sangat Tidak Baik	1,00 – 1,79
Tidak Baik	1,80 – 2,59
Kurang Baik	2,60 – 3,39
Baik	3,40 – 4,19
Sangat Baik	4,20 – 5,00

*Sumber: Sugiyono (2017:88-8)*

Untuk memudahkan penilaian rata-rata tersebut, maka digunakan skala interval. Sedangkan skala interval itu sendiri menurut Istijanto (2019:83), adalah “Skala yang memiliki urutan dan memiliki interval atau jarak yang sama antara kategori atau titik-titik terdekatnya”. Hal tersebut dipertegas oleh Malholtra (2019:278) yang menyatakan bahwa “Skala interval adalah skala yang menggunakan angka untuk memeringkat obyek sedemikian rupa sehingga jarak setara secara numerik mewakili jarak setara karakteristik yang sedang diukur. Produktivitas karyawan ini dapat dipengaruhi oleh beberapa hal seperti disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dukungan dari atasan, hubungan kerja yang harmonis dari atasan, kemampuan bekerja sama, dan disiplin kerja

Berikut hasil penilaian Produktivitas karyawan pada PT The Body Shop Indonesia tahun 2022 – 2024:

**Tabel 1.2**  
**Penilaian Produktivitas karyawan di Pabrik PT The Body Shop Indonesia**  
**Tahun 2022 – 2024**

No	Indikator	Keterangan	Kriteria
1.	Kemampuan	Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	Sangat Baik
2.	Meningkatkan Hasil yang Dicapai	Rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang karyawan	Baik
3.	Semangat Kerja	Berusaha meningkatkan kinerja dari hari sebelumnya	Baik
4.	Pengembangan Diri	Mengikuti pelatihan kerja baik yang diadakan oleh perusahaan ataupun diluar perusahaan	Sangat Baik
5.	Mutu	Orientasi pelayanan, integritas, komitmen dan Kerjasama	Baik

Sumber : HRD PT The Body Shop Indonesia Tahun 2022 – 2024.

Dari tabel 1.2 di atas menunjukan berdasarkan hal tersebut diatas peneliti melihat adanya suatu fenomena di PT The Body Shop Indonesia, kriteria penilaian rentang skala 1,00 – 1,79 kategori sangat tidak baik, kriteria penilaian rentang skala 1,80 – 2,59 kategori tidak baik, kriteria penilaian rentang skala 2,60 – 3,39 kategori kurang baik, kriteria penilaian rentang skala 3,40 – 4,19 kategori baik, kriteria penilaian rentang skala 4,20 – 5,00 kategori sangat baik. Dimana terdapat kualitas kerja karyawan masih perlu adanya perhatian khusus dari perusahaan sehingga pencapaian produktivitas karyawan menjadi lebih maksimal, mutu dalam perilaku yang menurun cukup banyak setiap tahunnya. serta pengembangan diri untuk mengoptimalkan produktivitas juga turut menurun setiap tahunnya. Menurut Hasibuan dalam Putri (2022:27) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana, maksud dari “produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung, dan sumber tersebut dapat berupa tanah, bahan baku dan bahan pembantu, pabrik, mesin-mesin, dan alat-alat, serta tenaga kerja.”

**Tabel 1.3**  
**Data Absensi dan Kehadiran Karyawan**

No	Tahun	KRITERIA ABSENSI					Jumlah Tidak Hadir	Jumlah Hari kerja	Jumlah hadir		Fluktuatif (naik/turun)	
		Jumlah Karyawan	Alpha	Sakit	Cuti	Izin				%		%
1	2022	63	9	20	3	8	40	260	220	5,5%		
2	2023	63	5	13	2	14	34	260	226	6,64%	1,14 %	
3	2024	63	5	14	1	8	28	260	232	8,28%	1,64 %	

Sumber : PT The Body Shop Indonesia. (2022-2024)

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas yang berisi data kehadiran karyawan di PT The Body Shop Indonesia, Dari data disiplin kerja tersebut diatas dapat dilihat bahwa terjadi fluktuatif pada keterlambatan masuk kerja para pegawai yaitu 3 (tiga) tahun terakhir mengalami fluktuatif. Jumlah terbesar absensi karyawan, pada tahun 2022 pencapaian persentase hanya sebesar 5,5%, sedangkan pada tahun 2023 ada kenaikan pencapaian persentase hanya sebesar 6,64%, pada tahun 2024 pencapaian persentase kembali menurun yaitu hanya sebesar 8,28%.

**Tabel 1.4**  
**Kondisi Lingkungan Kerja Fisik PT The Body Shop Indonesia Tahun 2022- 2024**

No.	Indikator	Deskripsi	Kondisi	Keterangan
1.	Penerangan atau cahaya di tempat kerja	Pencahayaayaan untuk daerah yang tidak terus menerus diperlukan	Pencahayaayaan kurang baik	Pandangan dalam mengerjakan pekerjaan menjadi terganggu
2.	Sirkulasi udara di tempat kerja	Terdapat beberapa pendingin ruang yang tidak berfungsi	Kurang dingin	Dengan sirkulasi udara yang sejuk dapat membuat nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan
3.	Kebisingan di tempat kerja	Suara yang ditimbulkan dari luar tempat kerja terlalu keras	Tempat kerja terlalu dekat dengan jalan	Menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja karena sura yang bising tidak fokus dalam bekeja
4.	Bau tidak sedap di tempat kerja	Kondisi udara yang tercemar karena sirkulasi yang tidak memadai	Terlalu banyak orang	Jumlah orang yang terlalu banyak dengan kondisi ruangan yang tidak memadai, menyebabkan pengap dan bau kurang nyaman.
5.	Keamanan di tempat kerja	Tim keamanan masih kurang cukup memadai dalam mengawasi setiap ruang	Kurangnya anggota tim keamanan	Dengan anggota kemanan yang cukup karyawan merasa nyaman dalam bekerja
6.	Getaran mekanis di tempat kerja	Masih terdapat getaran-getaran yang ditimbulkan dari penegerjaan luar ruang	Belum sepenuhnya terealisasi dengan kedap tahan getar dari setiap penjuru ruang	Dengan ruang kerja yang nyaman akan membuat karyawan lebih fokus dalam bekerja
7.	Tata warna di tempat kerja	Terdapat warna ruang kerja yang tidak nyaman dipandang	Perlu adanya peneyesuaian warna di tempat ruang kerja	Dengan adanya warna ruang yang nyaman dipandang akan memepengaruhi psikologis karyawan dan akan lebih nyaman dalam bekerja
8.	Musik di tempat kerja	Suara musik tidak terngar jelas karena ada beberapa yang tidak berfungsi	Perlu adanya <i>maintanance</i> terhadap <i>sond sistem</i> yang ada	Dengan adanya musik yang lembut maka akan menaikkan <i>mood</i> karyawan dalam bekerja

*Sumber : Data Diolah peneliti, 2024*

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat bahwa masih kurang nyaman nya lingkungan kerja fisik karena Penerangan atau cahaya di tempat kerja ruangan kurang optimal, sirkulasi udara yang tidak nyaman, kebisingan diruang tempat kerja membuat tidak fokus dalam bekerja, lingkungan yang masih kurang bersih menimbulkan bau yang tidak nyaman akan membuat karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress dan sulit berkonsentrasi, tingkat keamanan yang kurang ketat sehingga banyak lalu lalang orang yang bukan karyawan sehingga menggagu karyawan dalam bekerja sehingga akan menurunkan produktivitas kerja. Maka dari itu, sangat diperlukan lingkungan kerja fisik yang baik untuk pencapaian target yang diinginkan perusahaan. Oleh karena itu karyawan masih

banyak yang malas untuk bekerja di karenakan pencahayaan yang kurang baik sehingga karyaswan tidak bisa membedakan barang-barang, warna yang kurang terang sehingga dapat merusak mata, sirkulasi udara yang kurang dingin sehingga karyawan tidak nyaman dalam bekerja, dan ruangan kerja masih terdapat bau yang tidak sedap . Penulis juga melihat adanya fenomena terhadap Produktivitas karyawan, seperti masih kurangnya kerja sama dan komunikasi antar karyawan sehingga kadang menghambat pekerjaan yang seharusnya dilaksanakan secara team. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman , lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan meningkatkan produktivitas karyawan pada organisasi

## **KAJIAN TEORI**

### **Disiplin Kerja**

Menurut Malayu (2019:29) “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawab nya. Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin baik pula kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Dengan disiplin kerja yang baik, maka akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di instansi

### **Lingkungan Kerja Fisik**

Motif berprestasi yang perlu dimiliki karyawan harus ditumbuhkan dalam diri sendiri yang akan membentuk kekuatan diri dan dari lingkungan kerja yang turut mendukung maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. Menurut Nitisemito dalam Hidayat dkk (2022:146) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi seorang pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”

### **Produktivitas Karyawan**

Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya. Sinungan dalam Katarina dan Kusumayadi (2021:199) mendefinisikan “produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu bagi totalitas masukan selama periode tersebut”. Menurut Kussrianto dalam Putri (2022:26) “produktivitas pegawai adalah nisbah atau rasio antara hasil kegiatan (*output*, keluaran) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil (*input*, masukan)”.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kuantitatif dengan pendekatan korelasional, dimana data dikumpulkan dengan penyebaran kuesioner atau angket. Data yang dikumpulkan dari hasil kuesioner diolah dengan statistik, selanjutnya ditafsirkan, dianalisis, dan dideskripsikan sesuai dengan tujuan penelitian. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh sugiyono (2019:16-17) dalam Suwarsa dan Hasibuan (2021:74) yaitu: “metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*. Digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 4.8**  
**Pengujian Kuesioner Berdasarkan Disiplin Kerja (X1)**

No	Kuesioner	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keputusan
1	Saya selalu masuk tidak pernah absen	0.599	0.248	Valid
2	Alat yang digunakan untuk absensi sangat memudahkan saya	0.646	0.248	Valid
3	Saya tidak pernah terlambat datang	0.535	0.248	Valid
4	Saya tidak pernah pulang lebih dulu dengan alasan tertentu	0.648	0.248	Valid
5	Sering adanya rekrutmen di Perusahaan	0.435	0.248	Valid
6	Sering terjadi pengunduran diri dari karyawan	0.665	0.248	Valid
7	Saya tidak pernah melakukan kesalahan saat bekerja	0.589	0.248	Valid
8	Tidak pernah terjadi kerusakan atau kendala pada mesin atau alat yang dibutuhkan saat bekerja	0.680	0.248	Valid
9	Tidak pernah terjadi pemogokan kerja oleh karyawan	0.643	0.248	Valid
10	Saya pernah terpikirkan untuk mogok bekerja karena suatu alasan	0.476	0.248	Valid

Sumber : Pengolah Data SPSS 26 (2025)

Dari perhitungan uji validitas daftar pertanyaan variabel Disiplin diperoleh indeks item pertanyaan  $R_{hitung}$  paling rendah = , maka instrumen tersebut adalah valid karena  $R_{hitung} > R_{tabel}$  dari taraf kepercayaan. Dengan demikian maka variabel Disiplin kerja adalah memenuhi syarat

**Tabel 4.9**  
**Pengujian Kuesioner Berdasarkan Lingkungan Kerja Fisik (X2)**

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keputusan
1	Penerangan Lampu dalam lingkungan kerja kurang baik	0,602	0,248	Valid
2	Kurangnya penerangan di dalam ruangan menurunkan konsentrasi karyawan	0,621	0,248	Valid
3	Sirkulasi udara di tempat kerja kurang memadai	0,738	0,248	Valid
4	Terlalu sering bekerja diluar ruangan merasa banyak menghirup polusi udara karena tidak tersedianya masker yang diberikan	0,616	0,248	Valid
5	Tingkat kebisingan dilingkungan tempat bekerja membuat tidak nyaman dalam bekerja	0,515	0,248	Valid
6	Frekuensi suara ditempat kerja mengganggu konsentrasi kerja karyawan	0,486	0,248	Valid
7	Apakah Anda merasa bahwa perusahaan sudah cukup mengatasi masalah bau tidak sedap di lingkungan kerja	0,656	0,248	Valid
8	Apakah bau tersebut berpengaruh pada kenyamanan Anda bekerja	0,625	0,248	Valid
9	Kurangnya alat pelindung diri jika terjadi kebakaran ditempat kerja	0,578	0,248	Valid
10	Kurangnya penjagaan disekitar Perusahaan	0,632	0,248	Valid

Sumber : Pengolah Data SPSS 26 (2025)

Dari data tabel diatas, dapat dilihat bahwa dari 10 butir pernyataan variabel Lingkungan kerja Fisik (X2) semua butir pernyataan valid, dimana nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

**Tabel 4.10**  
**Penelitian Kuesioner Berdasarkan Produktivitas Karyawan (Y)**

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keputusan
1	Saya bekerja sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	0.645	0.248	Valid
2	Saya selalu meningkatkan kemampuan yang dimiliki	0.484	0.248	Valid
3	Saya akan mendapatkan reward apabila mencapai target kerja	0.657	0.248	Valid
4	Saya berusaha untuk menghasilkan keuntungan lebih banyak bagi Perusahaan	0.626	0.248	Valid
5	Saya selalu diberikan motivasi oleh teman dan atasan	0.500	0.248	Valid
6	Saya akan mendapatkan bonus jika memiliki etos kerja yang tinggi	0.710	0.248	Valid
7	Saya diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri	0.586	0.248	Valid
8	Saya mengikuti pelatihan kerja baik yang diadakan oleh perusahaan ataupun di luar Perusahaan	0.537	0.248	Valid
9	Hasil kerja saya sudah sesuai dengan standar Perusahaan	0.553	0.248	Valid
10	Saya memiliki daya saing yang baik	0.528	0.248	Valid

Sumber : Pengolah Data SPSS 26 (2025)

Dari data tabel diatas, dapat dilihat bahwa dari 10 butir pernyataan variabel Produktivitas karyawan (Y) semua butir pernyataan valid, dimana nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

### Uji Reliabilitas

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Displin Kerja (X1)	0.789	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0.809	Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	0.784	Reliabel

Sumber : Pengolah Data SPSS 26 (2025)

Untuk perhitungan uji reliabilitas pertanyaan variabel kepemimpinan diperoleh indeks R hitung Cronbach's Alpha = 0,789, maka instrumen tersebut adalah reliabel karena  $R_{hitung} = 0,789 >$  Dengan demikian maka setiap pertanyaan variabel Displin Kerja adalah memenuhi syarat

## Uji Normalitas

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test**  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	4,06424922
Most Extreme Differences	Absolute	0,127
	Positive	0,127
	Negative	-0,065
Test Statistic		0,127
Asymp. Sig. (2-tailed)		.014 <sup>c</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.247 <sup>d</sup>
99% Confidence Interval	Lower Bound	0,235
	Upper Bound	0,258
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi  $0,247 > 0,05$ . Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal

## Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui besar atau tidaknya pengaruh variable independent atau bebas, dasar pengambilan keputusan pada multikolinearitas

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13,538	2,785	4,862	0,000			
	Displin Kerja	0,259	0,151	0,279	1,715	0,092	2,376	2,659
	Lingkungan Kerja	0,346	0,144	0,392	2,413	0,019	2,376	2,659

Sumber : data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2025)

Pada tabel diatas, memperlihatkan bahwa nilai *Variance Inflation factor* (VIF) untuk variabel bebas yaitu gaya Displin Kerja sebesar 2,659 dan Lingkungan kerja fisik sebesar dan nilai tolerance value kedua variabel sebesar 2,376 dimana masing-masing nilai *tolerance* variabel bebas lebih dari 1 dan nilai VIF kurang dari 10, dengan demikian model regresi tidak terjadi korelasi antar variabel independent didalam persamaan itu sendiri atau tidak ada multikolinearitas



## Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4.14**  
**Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.041	4.835		5.179	.000
	Disiplin Kerja	.175	.142	.171	1.229	.224
	Lingkungan Kerja Fisik	.002	.126	.002	.012	.990
a. Dependent Variable: abs_RES						

Sumber : data di olah menggunakan SPSS versi 26 (2025)

Hasil pengujian pada tabel di atas menunjukkan bahwa mode uji glejser pada variabel Disiplin Kerja (X1) menghasilkan nilai probabilitas signifikansi (Sig.) sebesar 0,224, dan variabel Lingkungan kerja fisik (X2) menghasilkan nilai probabilitas signifikansi (Sig.) dimana kedua nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, model regresi yang digunakan terhadap data ini tidak menunjukkan adanya gangguan heteroskedastisitas sehingga layak digunakan sebagai data penelitian

## Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk memastikan adanya korelasi antar anggota individu dalam suatu himpunan tertentu. Uji Durbin-Watson (DW) dilakukan untuk memastikan adanya autokorelasi

**Tabel 4. 16**  
**Uji Durbin – Watson**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.636 <sup>a</sup>	0,404	0,384	4,131	2,180

Sumber : data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2025)

Dari tabel diatas, diperoleh nilai Durbin – Watson sebesar 2,180 dan berada diantara (1,550 – 2,460) sesuai dengan ketentuan maka model regresi ini tidak ada auto kolerasi

## Uji Analisis Regresi Linier

**Tabel 4.17**  
**Hasil Pengolahan Regresi Berganda Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan kerja fisik (X2)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,538	2,785		4,862	0,000
	Disiplin Kerja	0,259	0,151	0,279	1,715	0,092
	Lingkungan Kerja	0,346	0,144	0,392	2,413	0,019
a. Dependent Variable: Produktivitas karyawan						

Sumber : data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2025)

- Nilai konstanta sebesar 13,538 menyatakan bahwa jika nilai variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) tidak ada atau = 0, maka nilai Produktivitas adalah sebesar 13,538

- b. Koefisien korelasi variabel Disiplin Kerja (X1) 0,259, mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel Disiplin Kerja maka hal itu meningkatkan Produktivitas sebesar 0,259 kali
- c. Koefisien korelasi variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) , mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel disiplin kerja, maka hal itu akan meningkatkan Produktivitas sebesar kali.”

### Uji Koefisien Korelasi

**Tabel 4.22**  
**Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Variabel Disiplin Kerja (X1)**  
**Dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.636 <sup>a</sup>	.404	.384	4.13143
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik				

Sumber : data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian table 4.22 diatas, dapat dilihat bahwa atau koefisien korelasi sebesar 0,636. Dimana nilai tersebut berada pada interval 0,60 – 0,799 artinya variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja fisik mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** terhadap Produktivitas karyawan

### Uji Analisis Determinasi

**Tabel 4.25**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Variabel Disiplin Kerja**  
**(X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.636 <sup>a</sup>	.404	.384	4.13143
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja				

Sumber : data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, dapat dilihat nilai determinasi secara simultan yaitu mengukur seberapa jauh kemampuan variasi variabel indeviden (Ghozali, 2019:95). Hasil analisis *Adjusted R-square* sebesar 0,384 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>) dan lingkungan kerja fisik (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap variabel produktivitas karyawan (Y) sebesar 38,4% sedangkan sisanya sebesar  $(100-38,4) = 61,6\%$  dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian

### Uji Hipotesis

**Tabel 4.26**  
**Hasil Uji t Variabel Disiplin Kerja (X1)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15.494	2.767		5.599	.000
Disiplin Kerja	.548	.096	.588	5.684	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas karyawan

Sumber : data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2025)

Dari tabel diatas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,684 > 1,670$ ) dari nilai signifikan  $0,000 < 0,005$  maka dapat disimpulkan  $H_{a1}$  diterima atau variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan (Y).

**Tabel 4.27**  
**Hasil Uji t Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15.188	2.654	0	5.722	.000
Lingkungan Kerja Fisik	0.541	0.089	0.612	6.048	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas karyawan

Sumber : data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2025)

Dari tabel diatas, diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,048 > 1,670$ ) dari nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan  $H_{a2}$  diterima atau variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan (Y).

**Tabel 4.28**  
**Hasil Pengeloaan Data Pengujian F Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	694.480	2	347.240	20.344	.000
	Residual	1024.124	60	17.069		
	Total	1718.603	62			

a. Dependent Variable: Produktivitas karyawan

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

a. Dependent Variable: Produktivitas karyawan

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

Sumber : data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2025)

Dari tabel diatas diperoleh  $F_{hitung} = 20,344 > 2,76$  atau ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ) sehingga  $H_{o3}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan simultan antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas karyawan

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian langsung yang dilakukan dengan cara wawancara dan menyebarkan kuesioner diatas mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas karyawan pada karyawan PT The Body Shop Indonesia maka penulis akan menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dilihat dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X1) terhadap Produktivitas karyawan (Y) pada PT The Body Shop Indonesia. Hal ini dapat dibuktikan juga dengan melihat hasil dari nilai analisis regresi linier berganda,  $Y = 15,494 + 0,548 X_1$  nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,588, artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang cukup kuat, nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 34,6%. Sedangkan sisanya sebesar  $(100-34,6) = 65,4\%$  dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis. Selain itu nilai  $t_{hitung} 5,685 > t_{table} 1,670$  dengan demikian  $H_{o1}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, dengan demikian menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Produktivitas karyawan
2. Dapat di tarik kesimpulan dari penelitian dan penyebaran kusioner yang dilakukan peneliti terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Produktivitas karyawan (Y) pada PT The Body Shop Indonesia. hal ini dapat dibuktikan dengan analisis regresi linier berganda, nilai regresi  $Y = 15,188 + 0,541 X_2$  nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,61, artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat, nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 37,5%. Sedangkan sisanya sebesar  $(100-37,5) = 62,5\%$  dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis. Selain itu nilai  $t_{hitung} 6,048 > t_{table} 1,670$  dengan demikian  $H_{o2}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima, dengan

- demikian menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas karyawan
3. Dapat di tarik kesimpulan dari analisis dan penyebaran kusioner yang dilakukan peneliti terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) pada PT The Body Shop Indonesia. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat nilai  $F_{hitung} 20.344 > F_{tabel} 2.76$  dan signifikansi  $0.000 < 0.05$ . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima, menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja fisik terhadap Produktivitas karyawan. Koefisien korelasi sebesar 0.636, berada dalam interval 0.60 - 0.799, menandakan hubungan yang **kuat**. Nilai koefisien determinasi sebesar 0.404, menunjukkan kontribusi sebesar 40.4%, sedangkan 59.6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, A., Abubakar, H., & Setiawan, L. (2022). *Disiplin Dan Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*. Makassar: Chakti Pustaka Indonesia.
- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung Pt: Remaja Rosda Karya
- Afandi, P. (2018). Human Resource Management (Theory, Concepts And Indicators). Riau: Zanafa Publishing, 5, 12–18.
- Ahmad Tohardi. 2019. Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung
- Andi Supangat. 2020. Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, Dan. Nonparametrik. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Andi Supangat. 2020. Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, Dan. Nonparametrik. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Arikunto, Suharsimi. 2019. Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik, Edisi. Revisi Vi. Jakarta : Pt Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2018. Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik, Edisi. Revisi Vi. Jakarta : Pt Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2018. Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik, Edisi. Revisi Vi. Jakarta : Pt Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2019). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 22. Semarang: Bpfe Universitas Diponogoro.
- Hasibuan, M. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Cetakan Kesembilan Belas. Jakarta: Pt Bumi Aksara.
- Koesomowidjojo, S. (2019). Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Raih Asa Sukses.
- Munandar. (2018). Psikologi Industri Dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia (Ui-Press).
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remajarosdakarya
- Malayu. Umi Farida (2016). Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Universitas Indonesia (Ui-Press).
- Sedarmayanti. (2021). Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Cetakan Ketiga. Bandung : Cv Mandar Maju
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama). Cetakan Kesepuluh. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tarwaka. (2019). Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi Dan Aplikasi Di Tempat Kerja. Surakarta: Harapan Press.
- Tohardi, Ahmad. (2018). Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Mandar Maju.
- Annisa, K. S., Yulasmi, & Sopali, M. F. (2024). Pengaruh Content Marketing Dan Endorsment Terhadap Kepuasan Pelanggan Dengan Keputusan Pembelian Sebagai Variabel Intervening Pada Shopee (Studi Kasus Pada Mahasiswa Manajemen Upi Yptk Padang

- Angkatan 2020). *Jurma: Jurnal Riset Manajemen*, 2(1), 399-417. Doi: <https://doi.org/10.54066/Jurma.V2i1.1673>
- Angga Pratama, Rahmi Andini Syamsuddin (2019). Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Setu, Vol 6 No 1. ISSN : 2541-6995. E ISSN : 2580-5517.
- Angga Pratama, Rahmi Andini Syamsuddin (2020). Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang, Indonesia. Dampak Komitmen Organisasi Atas Kinerja Karyawan Pt Bni Kcp Pamulang, Vol 5, No 2 (2020) ; p. 167-175 ; <http://e-journal.stie-aub.ac.id/index.php/probank>. ISSN : 2579-5597.
- Babullah, R. (2024). Mengenal Sumber Daya Manusia (Sdm): Pengertian Dan Fungsinya. *Jurnal Arjuna: Publikasi Ilmu Pendidikan, Bahasa Dan Matematika*, 2(4), 187-204. Doi: <https://doi.org/10.61132/Arjuna.V2i4.1104>
- Djiko, I. M., Areros, W. A., & Kaparang, S. G. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pajak Pratama Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(002), 1-5.
- Erlangga, H., Sunarsi, D., Faroji, R., Noorman, R., Haryadi, & Ardani, W. (2023). Pengaruh Harga Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Yang Berdampak Pada Loyalitas Konsumen Dalam Menggunakan Jasa Tiki Di Wilayah Depok Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 13(1), 59-71.
- Ferdiansyah, P., Aulia, S., Munazilah, L., Juliansyah, Solehah, Nafiah, N., . . . Oktaviani, W. (2022). Persepsi Wisatawan Terhadap Keberadaan Saung Angklung Udjo Sebagai Bentuk Eksistensi Kebudayaan Sunda (Studi Deskriptif Terhadap Wisatawan Di Saung Angklung Udjo). *Anwarul: Jurnal Pendidikan Dan Dakwah*, 2(3), 219-231. Retrieved From <https://ejournal.yasin-alsys.org/index.php/anwarul>
- Firmansyah, A., & Pasaribu, V. L. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Rumpin, Kabupaten Bogor. *Jurnal Sekretari*, 10(2), 198-211.
- Hakiki, R., & Setiana, A. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat (Uptd Puskesmas) Pagerageung Kabupaten Tasikmalaya. *Journal Of Innovation Research And Knowledge*, 2(8), 3085-3094.
- Hardianto, M., Zainal, A., & Jasma, S. (2021). Manajemen Pemberdayaan Bidang Ekonomi Di Masjid Baitul Atieq. *Joll: Journal Of Lifelong Learning*, 4(2), 126-132.
- Helena, W., Sudarwati, & Istiqomah. (2020). Analisis Kinerja Karyawan Bank Panin Kcu Kota Surakarta. *Edunomika*, 04(02), 1-11.
- Hindriari, R. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Telkom Akses Legok. *Jurnal Semarak*, 1(1), 92-107.
- Hudayah, Echdar, S., & Maryadi. (2022). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Asn Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kota Parepare. *Jbk: Jurnal Ilmiah Bisnis & Kewirausahaan*, 11(2), 144-155. Retrieved From <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk>
- Husen, A. (2023). Strategi Pemasaran Melalui Digital Marketing Campaign Di Toko Mebel Sakinah Karawang. *Jurnal Economina*, 2(6), 1356-1362. Doi: [doi.org/10.55681/Economina.V2i6.608](https://doi.org/10.55681/Economina.V2i6.608)
- Ilham, A., & Ratnasih, P. (2025). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Circleka Indonesia Utama Cabang Cakung Jakarta Timur. *Jorapi : Journal Of Reseach And Publication Innovation*, 3(1), 1539-1549. Retrieved From <https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/jorapi/index>
- Irfan, A. A., & Mahargiono, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbis)*, 2(1), 70-88.
- Jublina Oktora, Rahmi Andini Syamsuddin, Asadurrahim (2020). Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi

- Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Ibnu Umar, Ciputat – Tangerang Selatan. *Jurnal Semarak*, Vol. 3, No. 2, JUNI 2020, Hal (24- 40). P-ISSN 2615-6849 , E-ISSN 2622-3686.
- Komarudin (2018) *Jurnal Jenius Universitas Pamulang* Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Depok Vol. 1, No. 2 No. ISSN 2339-0689.
- Kastianingsih, N. M., & Artisti, V. N. (2024). Analisa Terhadap Efek Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kpsbu Lembang. *Manajemen : Jurnal Ekonomi Usi*, 6(1), 119-130.
- Katarina, & Kusumayadi, F. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Makmur Jaya Abadi (Mja) Kota Bima. *Jip: Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(1), 199-204.
- Kristianti, L. S., & Sunarsi, D. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Mobilindo Perkasa Di Tangerang. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15(2), 87-95. Doi: <https://doi.org/10.32534/Jv.V15i2.1088>
- Kulla, T., Rumaepa, P., & Tampongangoy, D. (2018). Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Pembangunan Desa Tinggibet Distrik Beoga Kabupaten Puncak Provinsi Papua. *Jurnal Administrasi Publik*.
- Lontoh, T. N., Sepang, J. L., & Ogi, I. W. (2019). Analisis Faktor Perilaku Konsumen Terhadap Keputusan Pembelian Ponsel Oppo Seri A7 Di Oppo Store Itc Manado (Studi Kasus Distributor Utama Oppo Store Itc Manado). *Jurnal Emba*, 7(4), 6003-6012.
- Lumiling, F. O., Kojo, C., & Taroreh, R. N. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan (Studi Pada Freshmart Department Store Bahu). *Jurnal Emba*, 11(1), 236-247.
- Maduningtias, L. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. L'essential. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(3), 395-400.
- Mooy, D., Fanggidae, R. E., Salean, D. Y., & Nursiani, N. P. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Oesao. *Glory: Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*, 4(1), 1-15.
- Muhammad, S. W., & Hamdani, E. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bukalapak. *Journal Of Management And Business Review*, 18(2), 438-448. Doi: <https://doi.org/10.34149/Jmbr.V18i2.288>
- Mukrodi, M., & Saputra, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pt. Ophir Energy - Jakarta. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1(1), 63-79.
- Pale, S. P., Kurniawan, A. P., & Meylano, N. H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Sikka. *Nian Tana Sikka : Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 1(4), 56-65.
- Pratiwi, G., & Lubis, T. (2021). Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan Ud Adli Di Desa Sukajadi Kecamatan Perbaungan. *Jbm: Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 121-134. Retrieved From [jurnalbisnismahasiswa.com](http://jurnalbisnismahasiswa.com)
- Prawiyogi, A. G., Sadih, T. L., Purwanugraha, A., & Elisa, P. N. (2021). Penggunaan Media Big Book Untuk Menbumuhkan Minat Baca Siswa Di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu: Research & Learning In Elementary Education*, 5(1), 446-452. Doi: <https://doi.org/10.31004/basicedu.V5i1.787>
- Putra, B., Dotulong, L. O., & Pandowo, M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Uphus Khamang Indonesia. *Jurnal Emba*, 11(2).
- Putri, D. M. (2022). Pengaruh Program Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Crs I (Perseroan Terbatas Citra Riau Sarana I) Di Desa Bumi Mulya Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi. *Juhanperak*, 3(2), 21-32.
- Putri, I. S., & Suhaeni, T. (2018). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Cv Fruity Indonesia). *Sigma-Mu*, 6(1), 37-48.

- Rahmansyah, G. O., & Cahyadi, N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Blp Property. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 4(2), 221-229. Doi:10.31289/Jimbi.V4i2.2803
- Rakhmalina, I., & Anggraini, D. U. (2024). Pengaruh Manajemen Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pelayanan Masyarakat Di Kantor Camat Sungai Lilin Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Manajemen Kompeten*, 7(1), 90-104.
- Ratag, K. F., Dotulong, L. O., & Lumintang, G. G. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Anggota Kepolisian Di Satuan Reserse Kriminal Polresta Samarinda. *Jurnal Emba*, 11(3), 1293-1304.
- Sabah, M., & Sumiaty, R. Y. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mitra Karya Anugrah Perkasa Gading Serpong Tangerang Selatan. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 2(1), 1313-1323.
- Sri Mulyani, Siti Nurcahyati, Budi Ismanto, Ali Zaenal Abidin (2022) Jurnal Semarak Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Iwan Wedding Organizer Vol. 5, No. 1 No. P-ISSN 2615-6849, E-ISSN 2622-3686.
- Santoso, A. B., & Ramadhan, N. K. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Rice Bowl Indonesia Di Plaza Asia Sudirman. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(1), 60-77.
- Sari, A. R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Monica Hijau Lestari Tangerang Selatan. *Asik: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen, & Kependidikan*, 1(3), 102-114.
- Sari, L. M., & Arifin, J. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda) Kabupaten Tabalong. *Japb: Jurnal Administrasi Publik & Administrasi Bisnis*, 5(2), 1051-1063. Retrieved From [Http://Jurnal.Stiatabalong.Ac.Id/Index.Php/Japb](http://Jurnal.Stiatabalong.Ac.Id/Index.Php/Japb)
- Sarita, E. R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Ud. Bagong Kediri. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 190-204.
- Satria, R., & Imam, D. C. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bahtera Adi Jaya Periode 2018-2022. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(7), 5490-5500. Doi:10.47467/Alkharaj.V6i7.3020
- Semet, S., Mangantar, M., & Moniharapon, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Emba*, 10(2), 858-866.
- Setyawati, A., & Arifin, K. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Perseroda) Di Kabupaten Tabalong. *Japb: Jurnal Administrasi Publik & Administrasi Bisnis*, 7(1), 69-78.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Nadi Suwarna Bumi. *Jurnal Ilmiah Semarak*, 1(1), 66-82.
- Suprihartiningsih, H., & Komala, L. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt Tri Agung Nusantara Management Jakarta Selatan. *Jueb: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(4), 54-60. Retrieved From [Http://Jurnal.Jomparnd.Com/Index.Php/Jk](http://Jurnal.Jomparnd.Com/Index.Php/Jk)
- Suryani, L., & Alfiani, I. (2016). Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Tangerang Selatan. 113-127.
- Suryani, N. L. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangkit Maju Bersama Di Jakarta. *Jenius: Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(3), 419-435.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

- Suwarsa, T., & Hasibuan, A. R. (2021). Pengaruh Pajak Restoran Dan Pajak Hotel Terhadap Pendapatan Asli Daerah Kota Padangsidempuan Periode 2018-2020. *Jurnal Akuntansi*, 14(2), 71-85.
- Syahputri, N. M., & Harahap, M. I. (2022). Pengaruh Kemampuan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Sumut Cabang Medan Sukaramai. *Jurnal Manajemen Akuntansi (Jumsi)*, 2(1), 21-36.
- Tompunu, L. D., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stress Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Bsg Cabang Airmadidi. *Productivity*, 3(6), 488-494.
- Valentine, A. C. (2017). Pengaruh Dimensi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Basuki Rahmat Malang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Feb*, 5(2), 1-16.
- Waruwu, R. O., Zai, K. S., Bate'e, M. M., & Gea, J. B. (2024). Pengoperasian Sistem Aplikasi E-Arsip Dalam Memaksimalkan Manajemen Operasi Pelayanan Surat Masuk Dan Surat Keluar Berbasis Digital Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Nias Utara. *Jurnal Emba*, 12(1), 1044-1051.
- Waseso, D. H., & Darmastuti, I. (2020). Perilaku Konsumen Untuk Mengakses Suaramerdeka.Com. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 10(2), 121-131. Retrieved From [Http://Ejournal-S1.Undip.Ac.Id/Index.Php/Smo](http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/smo)
- Wongkar, A. H., & Rumapea, P. L. (2016). Perilaku Aparatur Pemerintah Dalam Pelaksanaan Tugas Pokok Dan Fungsi Pada Biro Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Ilmu Sosial & Pengelolaan Sumberdaya Pembangunan*, 3(20), 134-152.
- Zainuddin, Djauhar, A., & Suyuti. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bosowa Berlian Motor Cabang Kendari. *Sultra Journal Of Economic And Business (Sjeb)*, 1(3), 42-54