



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DURAQUIPT CEMERLANG LIMO DEPOK

Muhammad Bintang Nugraha

Universitas Pamulang Tangerang Selatan

Widia Astuti

Universitas Pamulang Tangerang Selatan

Jl. Suryakencana No. 1, Pamulang, Tangerang Selatan, Banten

Korespondensi penulis: mhbintang08@gmail.com¹, dosen01265@unpam.ac.id²

Abstract *The purpose of this study was to determine the effect of physical work environment and work discipline on employee performance at PT Duraquipt Cemerlang Limo Depok both partially and simultaneously. The research method used is quantitative with a population of 283 people. Using the Slovin sample technique, a sample of 74 people was obtained. The analysis method in data management is by validity test, reliability test, classical assumption test, linear regression test, correlation coefficient test, determination coefficient test, and hypothesis test. The results showed that there was an influence of leadership on employee performance indicated by the t count value (8.045) > t table (1.666) and a significance value (0.000 < 0.05) in the determination coefficient test of 0.473 or 47.3% correlation coefficient of 0.688 where the work environment on employee performance has a strong level of relationship strength. There is an influence of work discipline on employee performance indicated by the calculated t value (12.262) > t table (1.666) and a significance value (0.000 < 0.05) in the determination coefficient test of 0.676 or 67.6% correlation coefficient of 0.822 where work discipline on employee performance has a strong level of relationship strength. And there is an influence of the work environment and work discipline on employee performance indicated by the results of the simultaneous f test obtained f count (77.165) > f table of (3.126) with a significance value (0.000 < 0.05) in multiple linear regression $Y = 4.212 + 0.150 X_1 + 0.750 X_2$, The correlation coefficient is 0.828, where the physical work environment and work discipline on employee performance have a strong level of relationship strength.*

Keywords: *Physical Work Environment, Work Discipline and Employee Performance*

Abstrak Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Duraquipt Cemerlang Limo Depok baik secara parsial maupun secara simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan jumlah populasi sebanyak 283 orang, dengan menggunakan Teknik sampel slovin. Didapatkan sample sebanyak 74 orang. Metode analisis dalam pengelolaan data adalah dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier, uji koefisien kolerasi, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di tunjukkan dengan nilai t hitung (8,045) > t tabel (1,666) dan nilai signifikansi (0.000 < 0,05) pada, uji koefisien determinasi sebesar 0,473 atau sebesar 47,3% koefisien kolerasi sebesar 0,688 dimana lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat kekuatan hubungan yang kuat. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai t hitung (12,262) > t tabel (1,666) dan nilai signifikansi (0.000 < 0,05) pada, uji koefisien determinasi sebesar 0,676 atau sebesar 67,6% koefisien kolerasi sebesar 0,822 dimana disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat kekuatan hubungan yang kuat. Dan terdapat pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh hasil uji f secara simultan di peroleh f hitung (77,165) > f tabel sebesar (3,126) dengan nilai signifikansi (0.000 < 0,05) pada regresi linier berganda $Y = 4,212 + 0,150 X_1 + 0,750 X_2$, uji koefisien determinasi sebesar 0,685 atau sebesar 68,5%, koefisien kolerasi sebesar 0,828 dimana lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat kekuatan hubungan yang kuat.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja dan Kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan poin utama yang dibutuhkan pada era globalisasi. Setiap organisasi selalu berharap sumber daya dengan mampu bekerja dengan baik dan benar supaya tujuan perusahaan tercapai sesuai dengan diharapkan. Faktor sentral pada sebuah organisasi terdapat pada sumber daya manusia. Apa itu tujuannya, organisasi yang dilakukan diberbagai visi untuk keperluan manusia serta pada pelaksanaan tugas yang diatur dan ditata oleh manusia. Maka dari itu, manusia adalah bagian yang menentukan suatu proses tercapainya tujuan suatu organisasi. (Ekhsan, 2019:2).

Sumber daya manusia (SDM) paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan profesional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan. Denganadanya SDM yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan perusahaan tersebut. Begitu sebaliknya jika kinerja suatu perusahaan tidak baik maka akan menghambat kemajuan perusahaan.

Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dengan kinerja karyawan diperusahaannya dalam mengelola sumber daya yang dimiliki. Perusahaan dengan kinerja yang baik mempunyai efektifitas dalam menangani sumber daya manusia. Menentukan sasaran yang harus dicapai baik secara individu maupun organisasi.

Organisasi harus dapat meningkatkan hasil kerja yang diraih sekarang untuk dapat memperoleh hasil kerja yang lebih baik di masa depan. Sumber daya manusia atau dalam hal ini adalah karyawan dan pekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan berperan penting dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pengawasan dan pengendalian organisasi agar perusahaan mencapai tujuannya dengan baik. Ini semua telah nyata terangkum dalam manajemen sumber daya manusia. Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, maka perlu adanya peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan pada hakekatnya merupakan sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja saat sekarang ini harus lebih baik dari pada yang dulu. Hal ini juga berarti bahwa organisasi harus dapat meningkatkan hasil kerja yang diraih sekarang untuk dapat memperoleh hasil kerja yang lebih baik dimasa depan.

PT Duraquipt Cemerlang adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa perbaikan dan perawatan pompa sentrifugal dan katup untuk industri yang berada di Jalan Limo Raya 09 Desa Limo Depok Jawabarat. PT Duraquipt Cemerlang didirikan pada tahun 2000 sebagai respon terhadap tren outsourcing layanan pemeliharaan dan perbaikan pompa & katup yang dilakukan oleh perusahaan asing, khususnya di industri Minyak & Gas. PT Duraquipt Cemerlang terus memperluas dan mengembangkan jangkauan bisnis, produk, layanan, fasilitas bengkel, dan pusat pelatihan.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hasibuan, 2019:10) mengatakan “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.” Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi dengan skala besar maupun kecil, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan organisasi karena pengembangan kualitas pelayanan akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam kondisi lingkungan tersebut, manajemen dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan anggota organisasi pada produktivitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi. Masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah intern dari suatu organisasi sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat luas sebagai pelayanan publik yang diukur dari kinerja.

Maka dari itu Manajemen Sumber Daya Manusia ialah komponen penting dalam kehidupan yang akan menunjang kebutuhan manusia baik dalam organisasi maupun individual.

Kemudian dari sejumlah definisi dari MSDM di atas, dapat menjadi pendayagunaan sumber daya manusia yang diterapkan dalam fungsi-fungsi dari MSDM yang berupa perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, pengembangan karir, dan hubungan industrial lainnya.

Hipotesis

Hipotesis merupakan istilah yang sering digunakan oleh para peneliti dalam menjalankan penelitian yang dilakukannya. Hipotesis itu sendiri sebuah istilah yang berasal dari kata *hypo* yang artinya (belum tentu benar) dan *tesis* (kesimpulan). Hipotesis sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis diantara dua atau lebih variabel yang diungkap dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Menurut Sugiyono (2017:64) "Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan".

Uji Hipotesis digunakan untuk mengetahui kebenaran dari dugaan sementara. Hipotesis pada dasarnya diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2017:159). Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- $H_{01} : \rho_1 = 0$: Diduga tidak dapat pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Duraquipt Cemerlang Limo Depok
- $H_{a1} : \rho_1 = 0$: Diduga terdapat pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Duraquipt Cemerlang Limo Depok
- $H_{02} : \rho_2 = 0$: Diduga tidak terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial antara lingkungan kerja terhadap PT. Duraquipt Cemerlang Limo Depok
- $H_{a2} : \rho_2 = 0$: Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap Kinerja karyawan di PT. Duraquipt Cemerlang Limo Depok.
- $H_{03} : \rho_3 = 0$: Diduga tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap Kinerja karyawan di Kantor Pelayanan PT. Duraquipt Cemerlang Limo Depok.
- $H_{a3} : \rho_3 = 0$: Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap Kinerja karyawan di PT. Duraquipt Cemerlang Limo Depok.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, Menurut Sugiyono (2016:11) metode kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana hubungan pengaruh variabel independen Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2019:63) berpendapat Operasional variabel menurut "operasional variabel adalah sebagai berikut: "Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang objek atau kegiatan yang mempunyai variasi yang tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Operasionalisasi variabel diperlukan dalam menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam suatu penelitian, sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistik dapat dilakukan secara benar. Dalam penelitian yang dilakukan penulis terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Adapun penjelasan dari masing-masing variabel itu adalah sebagai berikut:

Variabel Independen

Menurut Sugiyono (2019:33) berpendapat "variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat (dependen)". Variabel bebas merupakan variabel stimulus atau variabel yang dapat mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas merupakan variabel yang diukur atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungannya dengan suatu gejala yang diobservasi.

Variabel Dependen atau Terikat (Y)

Menurut sugiyono (2019:39) berpendapat "variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen atau terikat yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas". Menurut Mangkunegara (2019:75) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator yang digunakan meliputi: 1) kerjasama 2) Kuantitas, 3) Kualitas 4) ketepatan waktu 5) Kretivitas. Secara rinci operasional variabel dalam penelitian ini dibuat tabel variabel, indikator dan nomor pertanyaan, seperti terlihat bawah ini:

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara memperoleh data-data yang diperlukan dalam penelitian dan untuk memperoleh data yang akurat dalam penelitian ini menggunakan dua macam data yaitu pada primer dan data sekunder.

1. Data primer

Sugiyono (2017:187) berpendapat bahwa data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang. Dan dikelompokkan sebagai berikut :

a. Observasi

Observasi yaitu proses pengamatan menyeluruh dan mencermati perilaku pada suatu kondisi tertentu. Pada dasarnya, observasi bertujuan untuk mendeskripsikan aktivitas, individu, serta makna kejadian berdasarkan perspektif individu. (Tersiana:2018:12)

b. Kuesioner

Dalam pengumpulan data yang dilakukan peneliti yaitu menggunakan kuesioner. Data tersebut didapatkan dengan memberikan angket/kuesioner pada sampel penelitian. Angker atau kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pernyataan-pernyataan dimana masing-masing jawabannya mengacu pada skala likert.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2017:187) Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumber melainkan dari pihak Perusahaan.

a. Studi Kepustakaan

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan Teknik studi Pustaka untuk memperoleh pengetahuan mengenai materi yang akan diteliti. Tujuannya ialah untuk mendapatkan landasan teori mengenai masalah yang akan diteliti. Teori merupakan landasan bagi peneliti untuk memahami persoalan yang akan diteliti dengan benar dan sesuai dengan kerangka berpikir ilmiah. Tersiana (2018:12) mengemukakan bahwa studi dokumen merupakan kajian yang diperoleh dari bahan documenter yang tertulis, berupa jurnal, skripsi, artikel dan sumber-sumber lain yang berhubungan dengan pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2018:476) dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumem, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang di dapat mendukung penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Sejarah Singkat PT Duraquipt Cemerlang Limo Depok

PT. Duraquipt Cemerlang adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa perbaikan dan perawatan pompa sentrifugal dan katup untuk industri yang berada di Jalan Limo Raya No 09, Desa Limo, Depok, Jawa Barat. Riwayat PT Duraquipt Cemerlang adalah sebagai berikut,

1. 1989 desember 1999 : sebagai devisa service di PT Guna Pertiwi Cemerlang
2. Oktobe 1999 : mulai melaksanakan pembangunan gedung dan workshop
3. Desember : mulai melaksanakan pembangunan gedung dan workshop.
4. Juli 2000 : peresmian berdirinya workshop
5. November 2000 : peresmian berdirinya PT Duraquipt Cemerlang
6. Desember 2000 : mulai melakukan aktivitas usaha yang bergerak dalam bidang jasa perbaikan dan perawatan pompa sentrifugal dan katup industri.

Hasil Analisis data

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Coefficients^a

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11.944		3.512	.001
	Lingkungan Kerja Fisik	.712	.688	8.045	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 11,944 + 0,712 X_1$, dari persamaan diatas maka disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 11,944 diartikan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) Tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 11,944 *point*.
- b. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja Fisik (X1) sebesar 0,712 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,712 *point*.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Coefficients^a

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.382		1.943	.056
	Disiplin Kerja	.866	.822	12.262	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 5,382 + 0,866 X_2$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 5,382 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X2) Tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 5,382 *point*.

- b. Nilai koefisien regresi disiplin (X2) sebesar 0,866 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kepemimpinan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,866 point.

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.212		1.465	.147
	Kepemimpinan	.150	.145	1.402	.165
	Disiplin Kerja	.750	.712	6.904	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 4,212 + 0,150 X_1 + 0,750 X_2$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 4,212 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X2) Tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 4,212 point.
- Nilai Lingkungan kerja (X1) sebesar 0,150 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kepemimpinan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,150 point.
- Nilai Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,750 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Lingkungan kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,750 point.
- Nilai disiplin kerja (X2) sebesar 0,750 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin Kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Lingkungan kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,750 point.

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (t)

(a) Pagaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menentukan rumusan Hipotesisnya adalah:

$H_0 : \rho_1 = 0$ Diduga tidak terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja Fisik secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan,

$H_1 : \rho_1 \neq 0$ Diduga terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja Fisik secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan,

Tabel 4 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11.944		3.512	.001
	Lingkungan Kerja Fisik	.712	.688	8.045	.000

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DURAQUIPT CEMERLANG LIMO DEPOK

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(8,045 > 1,666)$ hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $<$ $Sig.$ $0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$ dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antar Lingkungan Kerja Fisik dan kinerja karyawan.

(b) Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan

$H_0 : \rho_2 = 0 =$ Diduga tidak terdapat pengaruh antaradisipliner kerja secara parsial dan signifikansi terhadap kinerja karyawan,

$H_1 : \rho_2 \neq 0 =$ Diduga terdapat pengaruh antara disiplinkerja secara parsial dan signifikan terhadap kinerjakaryawan,

Tabel 5 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.382	2.771	1.943	.056
	Disiplin kerja	.866	.071	12.262	.000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(12,262 > 1,666)$ hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $<$ $Sig.$ $0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$ dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antar disiplin kerja dan kinerja karyawan

2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

$H_0 : \rho_{1,2} = 0$ Diduga tidak terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja Fisik dan disiplin kerja secara simultan dan signifikansi terhadap kinerjakaryawan,

$H_1 : \rho_{1,2} \neq 0$ Diduga terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja Fisik dan disiplin kerja secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) Dan Disiplin kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2061.421	2	1030.711	77.165	.000 ^b
	Residual	948.363	71	13.357		
	Total	3009.784	73			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

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

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau $(77,165 > 3,126)$ hal ini juga diperkuat dengan ρ value $<$ $Sig.$ $0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima,hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 11,944 + 0,712 X_1 X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar $0,688$ artinya variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi mempengaruhi sebesar $0,473$ atau sebesar $47,3\%$ sedangkan sisanya $52,7\%$ dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(8,045 > 1,666)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 5,382 + 0,866 X_2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,822 artinya variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi mempengaruhi sebesar 0,676 atau sebesar 67,6% sedangkan sisanya 32,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($12,262 > 1,666$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 4,212 + 0,150 + 0,750 X_2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,828 artinya kuat. Nilai determinasi atau kontribusi mempengaruhi sebesar 0,685 atau sebesar 68,5% sedangkan sisanya 31,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($77,165 > 3,126$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut

1. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 11,944 + 0,712 X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,688 artinya variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi mempengaruhi sebesar 0,473 atau sebesar 47,3% sedangkan sisanya 52,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($8,045 > 1,666$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 5,382 + 0,866 X_2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,822 artinya variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi mempengaruhi sebesar 0,676 atau sebesar 67,6% sedangkan sisanya 32,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($12,262 > 1,666$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 4,212 + 0,150 + 0,750 X_2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,828 artinya variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi mempengaruhi sebesar 0,685 atau sebesar 68,5% sedangkan sisanya 31,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($77,165 > 3,126$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan

Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang dapat di perhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karena peneliti ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus di perbaiki dalam penelitian ini kedepannya. Beberapa keterbatasan ini antara lain:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Duraquipt Cemerlang Limo Depok penelitian ini hanya terdiri dari variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja Fisik dan disiplin, sementara tentu masih banyak faktor lain yang turut serta memberikan kontribusi
2. Sampel yang digunakan hanya sebanyak 74 responden saja dan terkadang jawaban yang diberikan oleh responden bisa saja masih kurang menunjukkan keadaan yang sebenarnya.

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DURAQUIPT CEMERLANG LIMO DEPOK

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 50.
- Anam. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda dan perogram spss.
- Arisanti, K. D. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada PT Pengadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 101-118.
- Catio, S. &. (2021). Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru (SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan). Teknik analisis regresi.
- Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 240-247.
- Dealisna Pantilu, R. A. (2018). PENGARUH KUALITAS PELAYANAN, HARGA DAN FASILITAS TERHADAP . *Jurnal EMBA*, 3723 - 3732.
- Effendy, A. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, Tbk). *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 49-61.
- Ekhsan, M. (2019). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *JURNAL EKONOMI DAN KEWIRAUSAHAAN*, 1-13.
- Esthi, R. B. (2020). Kinerja Karyawan : Motivasi dan Disiplin Kerja pada PT Asahi Indonesia. *Forum Ekonomi*, 130-137.
- Estiningsih, E. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Mbia*, 47-58.
- Feel, N. H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 176-185.
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hubkit, C. (2019, Juli 12). PERANCANGAN CREATIVE HUB UNTUK GENERASI MILENIAL. Diambil kembali dari repository.it.ac.id: <http://repository.iti.ac.id/bitstream/123456789/275/3/3%20BAB%20I.pdf#>
- Karimah, H. (2015-2019). Pengaruh Likuiditas, Leverage, Profitabilitas, dan Ukuran Perusahaan Terhadap Tax Avoidance pada Perusahaan Food and Beverages di BEI. *Sekolah tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia*.
- Mardika, S. &. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT SAT NUSAPERSADA TBK. *Jurnal Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja*, 10.
- Rakasiwi, D. J. (2022). CO-LIVING DAN CREATIVE HUB DI SOLO BARU DENGAN. *Karya Ilmiah*, 5-20.
- Rozzaid Y, Y. Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 174-188.
- Sherlie, H. &. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Benwin Indonesia. *Manajemen dan Bisnis*, 756.
- Simbiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman*, 10-23.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Elis Triani Sari, Chotamul Fajri, Denok Sunarsi, Widia Astuti 2024/4/2 *Jurnal Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* Jilid 1. Terbitan, 2 Halaman 48-65 https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=a0wbeUAAA&citation_for_view=a0wbeUAAA:qxL8FJ1GzNcC
- Derita Qurbani Tanggal terbit 2024/4/2 *Jurnal Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* Jilid 1 Terbitan 2 Halaman 73-77

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DURAQUIPT CEMERLANG LIMO DEPOK

- https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=D035h_oAAAJ&citation_for_view=D035h_oAAAAJ:ULOm3_A8WrAC
- Widia Astuti PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDOSAT TBK JAKARTA SELATAN P-ISSN 2615-6849 , E-ISSN 2622-3686 Jurnal Semarak, Vol. 3, No. 2, JUNI 2020, Hal (102-112)
https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=a0wbeiUAAAJ&citation_for_view=a0wbeiUAAAAJ:9yKSN-GCBIC
- Widia Astuti, 2021/10/8 Jurnal Semarak 4,3 Halaman 22-29
https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=a0wbeiUAAAJ&citation_for_view=a0wbeiUAAAAJ:W7OEmFMylHYC
- Widia Astuti 2024/4/2 Jurnal Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid Terbitan 2 Halaman 48-65 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi PT. Samwon Copper Tube Tangerang.
- (Belti Juliyanti dan Onsardi (2020) Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis, Vol. 1, No. 2. E-ISSN : 2723-424X
- Rahmi Andini Syamsuddin, Angga Pratama, Jublina Oktora Tanggal terbit 2022/6/21 Jurnal, Jurnal Semarak Jilid 5, Terbitan 2, Halaman 54-66
- M. Ardi Nupi Hasyim, dkk (2020) Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah, Vol. 3, No. 2. E-ISSN : 2599-3410 P-ISSN : 2614-3259
- Rahmi Andini Syamsuddin, Angga Pratama, Jublina Oktora Tanggal terbit 2022/6/21 Jurnal, Jurnal Semarak Jilid 5, Terbitan 2, Halaman 54-66
https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=V99Vr4sAAAJ&citation_for_view=V99Vr4sAAAAJ:-f6ydRqryjwC
- Agustina Mogi, Krida Puji Rahayu, Siti Aesah 2024/1/3 JURNAL JUKIM Vol 3 No. 1 Januari 2024 | P-ISSN: 2829-0488 E-ISSN: 2829-0518, Hal. 44-53
https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=h2zkhJ4AAAJ&citation_for_view=h2zkhJ4AAAAJ:4DMP91E08xMC
- JURNAL :**
Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1. Terbitan 2 Halaman 48-65
https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=a0wbeiUAAAJ&citation_for_view=a0wbeiUAAAAJ:qxL8FJIGzNcC
- Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1 Terbitan 2 Halaman 73-77
https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=D035h_oAAAJ&citation_for_view=D035h_oAAAAJ:ULOm3_A8WrAC
- Jurnal Semarak, Vol. 3, No. 2, JUNI 2020, Hal (102-112)
https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=a0wbeiUAAAJ&citation_for_view=a0wbeiUAAAAJ:9yKSN-GCBOIC
- Jurnal Semarak 4,3 Halaman 22-29
https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=a0wbeiUAAAJ&citation_for_view=a0wbeiUAAAAJ:W7OEmFMylHYC
- Jurnal Semarak 4,3 Halaman 22-29
https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=a0wbeiUAAAJ&citation_for_view=a0wbeiUAAAAJ:W7OEmFMylHYC
- Jurnal Semarak Jilid 5, Terbitan 2, Halaman 54-66
https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=V99Vr4sAAAJ&citation_for_view=V99Vr4sAAAAJ:-f6ydRqryjwC
- JURNAL JUKIM Vol 3 No. 1 Januari 2024 | P-ISSN: 2829-0488 E-ISSN: 2829-0518, Hal. 44-53
https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=h2zkhJ4AAAJ&citation_for_view=h2zkhJ4AAAAJ:4DMP91E08xMC