



Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fajar Mitra Krida Abadi Bogor

Viola Nur Fatari ^{1*}, Retno Japanis Permatasari ²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

* nurfatariviola@gmail.com , dosen01337@unpam.ac.id

Abstract. *This study aims to analyze the effect of work discipline and physical work environment on employee performance at PT Fajar Mitra Krida Abadi Bogor. This research uses a quantitative method with an associative approach. The population of this study consists of all employees of PT Fajar Mitra Krida Abadi Bogor totaling 52 respondents, and the sampling technique applied is census sampling. Data were collected through questionnaires that had been tested for validity and reliability. The data analysis techniques used include classical assumption tests, multiple linear regression analysis, partial hypothesis testing (t-test), simultaneous hypothesis testing (F-test), and coefficient of determination analysis. The results of the t-test show that work discipline has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 3.521, which is greater than the t-table value of 2.009, and a significance value of less than 0.05. The physical work environment also has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 5.896, which is greater than the t-table value of 2.009, and a significance value below 0.05. Furthermore, the results of the F-test indicate that work discipline and physical work environment simultaneously have a significant effect on employee performance, with an F-value of 51.864, which is greater than the F-table value of 3.19, and a significance value of less than 0.05. The coefficient of determination (R Square) value of 0.679 indicates that 67.9% of the variation in employee performance can be explained by work discipline and physical work environment, while the remaining 32.1% is influenced by other factors not examined in this study. The findings of this research are expected to provide practical implications for company management in improving employee performance through strengthening work discipline and creating a supportive physical work environment*

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Fajar Mitra Krida Abadi Bogor. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Fajar Mitra Krida Abadi Bogor sebanyak 52 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi. Hasil uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 3,521 lebih besar dari t tabel 2,009 dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Lingkungan kerja fisik juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 5,896 lebih besar dari t tabel 2,009 dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hasil uji F menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 51,864 lebih besar dari F tabel 3,19 dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,679 menunjukkan bahwa 67,9% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik, sedangkan sisanya sebesar 32,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui penerapan disiplin kerja yang konsisten serta penciptaan lingkungan kerja fisik yang aman, nyaman, dan kondusif

Kata kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan.

LATAR BELAKANG

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang telekomunikasi dan konstruksi, PT Fajar Mitra Krida Abadi memiliki aktivitas operasional yang cukup kompleks dan dinamis, khususnya dalam pembangunan jaringan *fiber optic*, instalasi sistem keamanan, hingga jasa pemeliharaan jaringan di berbagai wilayah Indonesia. Aktivitas tersebut menuntut kinerja karyawan yang optimal, baik dalam aspek teknis, ketepatan waktu, maupun tanggung jawab kerja di lapangan. Namun demikian, berdasarkan *observasi* awal dan laporan internal perusahaan, masih ditemukan variasi tingkat kinerja antar karyawan, yang ditandai dengan perbedaan produktivitas, keterlambatan penyelesaian proyek, serta kurangnya konsistensi dalam pemeliharaan kualitas kerja. Salah satu penyebab yang diduga berpengaruh adalah faktor disiplin kerja, mengingat tidak semua karyawan menunjukkan kepatuhan terhadap jadwal dan prosedur operasional. Di sisi lain, kondisi lingkungan kerja fisik seperti suhu ruang kerja, kenyamanan peralatan dan kualitas fasilitas lapangan juga menjadi sorotan karena secara langsung mempengaruhi kenyamanan dan fokus kerja karyawan. Oleh karena itu, penting untuk meneliti sejauh mana pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Fajar Mitra Krida Abadi Bogor, agar perusahaan dapat merumuskan strategi peningkatan kinerja yang lebih tepat sasaran

Maka penulis sajikan tabel data kinerja karyawan pada PT. Fajar Mitra Krida Abadi Bogor dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1
Data Target dan Pencapaian PT. Fajar Mitra Krida Abadi Bogor
Periode 2022-2024

Bulan	2022	2023	2024
Januari	85,20 %	84,60 %	84,00 %
Februari	84,70 %	84,00 %	83,50 %
Maret	84,10 %	83,30 %	82,80 %
April	83,50 %	82,70 %	82,00 %
Mei	82,90 %	82,20 %	81,50 %
Juni	83,60 %	82,90 %	82,20 %
Juli	83,20 %	82,50 %	81,80 %
Agustus	82,00 %	81,30 %	80,70 %
September	80,80 %	80,20 %	79,50 %
Oktober	79,50 %	78,80 %	77,90 %
November	77,80 %	76,80 %	75,50 %
Desember	75,50 %	73,80 %	71,80 %

Rata-rata	81,90 %	80,30 %	79,00 %
------------------	----------------	----------------	----------------

Sumber: PT. Fajar Mitra Krida Abadi Bogor (2022-2024)

Berdasarkan Tabel 1.1, pencapaian target PT Fajar Mitra Krida Abadi Bogor selama periode 2022–2024 menunjukkan kecenderungan menurun dari tahun ke tahun dan belum mencapai target yang ditetapkan perusahaan secara optimal. Secara ideal, pencapaian kinerja perusahaan diharapkan dapat mencapai 100% sebagai bentuk terpenuhinya target kerja. Namun, realisasi capaian selama periode penelitian masih berada di bawah angka tersebut

Tabel 1.2
Data Absensi Karyawan PT. Fajar Mitra Krida Abadi periode 2022-2024

Tahun	Jumlah Karyawan	Terlambat (hari)	Izin (hari)	Sakit (hari)	Alpha (hari)	Jumlah
2022	52	28	14	10	6	58
2023	52	37	21	16	11	85
2024	52	41	27	19	15	102

Sumber: PT. Fajar Mitra Krida Abadi Bogor (2022-2024)

Berdasarkan tabel 1.2 data absensi karyawan pada PT. Fajar Mitra Krida Abadi Bogor selama periode 2022 hingga 2024, yang mencakup keterlambatan, izin, sakit dan alpha. Pada tahun 2022, jumlah keterlambatan tercatat sebanyak 28 hari, izin 14 hari, sakit 10 hari dan alpa 6 hari. Jumlah tersebut mengalami peningkatan pada tahun 2023, yaitu keterlambatan menjadi 37 hari, izin 21 hari, sakit 16 hari dan alpha 11 hari. Kenaikan terus terjadi pada tahun 2024 dengan keterlambatan 41 hari, izin 27 hari, sakit 19 hari dan alpha 15 hari. Kenaikan angka ketidakhadiran tersebut menunjukkan adanya penurunan kedisiplinan yang perlu segera ditangani

Tabel 1.3
Data Lingkungan Kerja Fisik Tahun 2022-2024

No	Peralatan/Fasilitas	Jumlah	Tidak dapat berfungsi dengan baik	Kondisi	Keterangan
1.	Splicer	27	9	Rusak Ringan	Beberapa unit overheat pada bagian pemanas sehingga proses penyambungan serat optik menjadi lambat dan kurang maksimal.
2.	Optical Time Domain Reflectometer (OTDR)	3	1	Rusak Berat	Satu unit tidak dapat digunakan karena kerusakan sistem internal yang menyebabkan alat tidak dapat

***Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT. Fajar Mitra Krida Abadi Bogor***

					membaca jarak dan lokasi gangguan kabel.
3.	KBM Roda-2 (Kendaraan Operasional)	52	12	Rusak Ringan	Beberapa kendaraan mengalami kendala pada sistem rem dan kelistrikan, serta membutuhkan perawatan rutin yang belum dilakukan.
4.	Optical Power Meter	52	8	Rusak Ringan	Sebagian unit menampilkan hasil pengukuran daya optik yang tidak stabil, sehingga menyulitkan dalam evaluasi kualitas sinyal.
5.	Optical Fiber Ranger (Mini OTDR)	27	6	Rusak Ringan	Beberapa alat memiliki layar yang redup dan tidak responsive, membuat hasil tracing menjadi sulit dibaca.
6.	Visual Fault Locator (VFL) 20 mW (20 km)	52	10	Rusak Ringan	Unit VFL menunjukkan penurunan intensitas laser, sehingga deteksi titik kerusakan kabel menjadi kurang efektif terutama pada siang hari.
7.	Tangga Dorong	52	7	Rusak Berat	Tangga mengalami ketidakseimbangan struktur dan ada bagian yang berkarat, meningkatkan risiko keselamatan teknisi saat bekerja di ketinggian.
8.	AC Ruang Kerja	12	4	Rusak Ringan	Beberapa unit AC tidak dingin maksimal sehingga suhu ruangan kurang nyaman saat jam kerja.
9.	Ventilasi Udara	10	3	Kurang Optimal	Ventilasi terbatas menyebabkan pertukaran udara kurang lancar dan ruangan terasa pengap.
10.	Exhaust Fan	6	2	Rusak Ringan	Exhaust fan tidak berfungsi optimal sehingga sirkulasi udara kurang maksimal.

Sumber: PT. Fajar Mitra Krida Abadi Bogor (2022-2024)

Berdasarkan data tabel 1.3 diketahui bahwa sebagian besar peralatan teknis yang digunakan mengalami gangguan fungsi, baik dalam kondisi rusak ringan maupun rusak berat. Sebagai contoh, dari 27 unit splicer yang tersedia, sebanyak 9 unit mengalami kerusakan ringan seperti *overheat* yang memperlambat proses penyambungan. Sementara itu, satu dari tiga unit OTDR mengalami kerusakan berat dan tidak dapat digunakan untuk pelacakan jaringan kabel *optic*

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Menurut pendapat Budiasa (2021:15) “kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai hasil pekerjaan baik secara kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”. Menurut Mangkunegara (2019:67) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2020:193) “disiplin kerja adalah kesadaran serta kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan dan norma-norma yang berlaku di organisasi. Kesadaran berarti sikap seseorang secara sukarela mematuhi aturan, sedangkan kesediaan adalah perilaku nyata seseorang untuk menaati ketentuan tersebut”. Menurut Rivai (2020:823) “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh manajer untuk mengkomunikasikan dengan para karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai usaha untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan menaati semua peraturan dan norma yang berlaku”.

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Effendy & Fitria (2019:50) “lingkungan kerja fisik merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah” Menurut Sedarmayanti (2019:28) “lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan ini mencakup suhu, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, warna, keamanan dan musik”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan sifat asosiatif. Menurut Sugiyono (2022:16) adalah “penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan

antara dua variabel atau lebih, baik bersifat simetris, kausal, maupun interaktif”. Menurut Sugiyono (2022:15) “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai 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 statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Dengan demikian, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang diperoleh berupa angka dan dianalisis menggunakan metode statistik, sehingga hasil penelitian dapat digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.	0,594	0,273	Valid
2.	Saya jarang absen tanpa alasan yang jelas.	0,626	0,273	Valid
3.	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku.	0,493	0,273	Valid
4.	Saya mematuhi aturan perusahaan dalam setiap pekerjaan.	0,539	0,273	Valid
5.	Saya menghormati dan mematuhi perintah atasan.	0,650	0,273	Valid
6.	Saya melaksanakan instruksi atasan tanpa membantah.	0,628	0,273	Valid
7.	Saya memiliki inisiatif untuk bekerja tanpa harus selalu diawasi.	0,630	0,273	Valid
8.	Saya tetap fokus menyelesaikan pekerjaan meskipun atasan tidak ada.	0,651	0,273	Valid
9.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.	0,630	0,273	Valid
10.	Saya siap menerima konsekuensi dari hasil pekerjaan yang dilakukan.	0,518	0,273	Valid

Sumber: *Output SPSS 27 yang diolah*, (2025)

Berdasarkan data tabel 4.9 diatas, bahwa seluruh pernyataan kuesioner dapat di terima karena variabel disiplin kerja (X1) memperoleh nilai r hitung > r tabel (0,273). Maka kuesioner yang disebarakan dapat dipakai dalam mengolah data penelitian

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Suhu ditempat kerja saya masih cukup nyaman untuk beraktivitas.	0,525	0,273	Valid
2.	Kelembaban udara ditempat kerja saya tidak terlalu mengganggu pekerjaan.	0,629	0,273	Valid
3.	Sirkulasi udara di area tempat kerja saya cukup baik sehingga tidak membuat cepat lelah.	0,799	0,273	Valid
4.	Udara di tempat kerja saya terasa segar dan tidak terlalu pengap.	0,782	0,273	Valid
5.	Tingkat kebisingan di tempat kerja saya tidak terlalu mengganggu konsentrasi.	0,480	0,273	Valid
6.	Suara bising dari kendaraan atau mesin ditempat kerja saya masih bisa ditoleransi.	0,773	0,273	Valid
7.	Peralatan kerja (seperti tangga, alat ukur dan kendaraan) aman digunakan.	0,482	0,273	Valid
8.	Tempat kerja cukup aman dan memungkinkan saya bekerja dengan baik.	0,456	0,273	Valid
9.	Musik membantu saya semangat kerja.	0,494	0,273	Valid
10.	Suara sekitar tempat kerja tidak terlalu mengganggu produktivitas saya.	0,626	0,273	Valid

Sumber : *Output SPSS yang diolah*, (2025)

Bedasarkan data tabel 4.10 diatas, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan kuesioner dapat diterima karena variabel lingkungan kerja fisik (X2) memperoleh nilai r hitung > r tabel (0,273). Dengan demikian kuesioner yang disebarakan layak dipakai untuk mengolah data penelitian

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja di perusahaan.	0,588	0,273	Valid
2.	Saya berusaha meminimalkan kesalahan dalam pekerjaan.	0,622	0,273	Valid
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang ditargetkan oleh perusahaan.	0,585	0,273	Valid

4.	Saya dapat menyelesaikan lebih banyak pekerjaan tanpa mengurangi kualitas hasil kerja.	0,564	0,273	Valid
5.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	0,552	0,273	Valid
6.	Saya jarang menunda pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab.	0,610	0,273	Valid
7.	Saya menggunakan waktu dan tenaga secara efektif dalam bekerja.	0,569	0,273	Valid
8.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil maksimal meski daya terbatas.	0,586	0,273	Valid
9.	Saya bertanggung jawab penuh terhadap tugas yang diberikan.	0,593	0,273	Valid
10.	Saya bersedia memperbaiki pekerjaan jika terjadi kesalahan.	0,521	0,273	Valid

Sumber : Output SPSS 27 yang diolah, (2025)

Berdasarkan data diatas, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan kuesioner dapat diterima karena variabel kinerja karyawan (Y) memperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0,273). Dengan demikian kuesioner yang disebarkan dapat dipakai dalam mengolah data penelitian

Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
Hasil Output Realibilitas Disiplin Kerja (X1)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.779	10

Sumber: Data diolah, (2025)

Dari hasil tabel 4.8 tersebut disiplin kerja (X1) yang memiliki 10 (sepuluh) pernyataan memiliki koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar $0,779 > 0,600$. Dapat dinyatakan instrument tersebut dianggap reliabel dan akan terus konsisten sebagai alat pengumpul data

Tabel 4.13
Hasil Output Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.807	10

Sumber : Data diolah, (2025)

Dari hasil 4.9 tersebut variabel lingkungan kerja fisik (X2) yang memiliki 10 (sepuluh) pernyataan memiliki koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar $0,807 > 0,600$. Dengan demikian instrumen tersebut dianggap reliabel dan akan terus konsisten sebagai alat pengumpul data

Tabel 4.14
Hasil Output Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.773	10

Sumber : Data yang diolah, (2025)

Dari hasil tabel 4.10 tersebut variabel kinerja karyawan (Y) yang memiliki 10 (sepuluh) pernyataan memiliki reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar $0,773 > 0,600$. Dengan demikian instrumen tersebut dianggap reliabel dan akan terus konsisten sebagai alat pengumpul data

Uji Normalitas

Tabel 4.15
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov (K-S)
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{ab}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.81788003
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.075
	Negative	-.094
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.295
	99% Confidence Interval Lower Bound	.283
	Upper Bound	.307

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data diolah penulis (2025)

Berdasarkan tabel 4.15 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansinya adalah 0,200 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga nilai residual dari pengujian tersebut terdistribusi normal

Uji Multikolineritas

Tabel 4.16
Hasil Uji Multikolineritas (K-S)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.065	2.491		2.435	.019		
Disiplin Kerja	.322	.092	.345	3.521	.001	.681	1.469
Lingkungan Kerja Fisik	.520	.088	.578	5.896	.000	.681	1.469

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah penulis, (2025)

1. *Tolerance value* disiplin kerja adalah $0,681 < 1$ dan VIF disiplin kerja adalah $1.469 < 10$
2. *Tolerance value* lingkungan kerja adalah $0,681 < 1$ dan VIF lingkungan kerja adalah $1,469 < 10$

Sehingga dapat disimpulkan pada kedua variabel independen tersebut dianggap tidak memiliki gejala multikolineritas

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.17
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1.935	1.372		1.410	.165
Disiplin Kerja	.030	.050	.101	.588	.559
Lingkungan Kerja Fisik	-.016	.049	-.059	-.339	.736

a. Dependent Variable: RES_2

Sumber: Data diolah penulis, (2025)

Berdasarkan hasil pengujian glejser pada tabel 4.17 diatas adalah sebagai berikut:

- a. Variabel disiplin kerja diperoleh nilai signifikansinya (Sig) $0,559 > 0,05$
- b. Variabel lingkungan kerja fisik diperoleh nilai signifikansinya (Sig) $0,736 > 0,05$

Sehingga dapat dinyatakan regresi tidak terjadi gejala adanya heteroskedastisitas

Uji Autokorelasi

Tabel 4.19
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Uji Durbin-Watson
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.824 ^a	.679	.666	2.875	1.793

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah penulis, (2025)

Berdasarkan hasil pengujian autokorelasi dengan uji Durbin-Watson, diperoleh nilai sebesar 1,793. Nilai tersebut berada dalam interval 1,550 hingga 2,460, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala autokorelasi

Uji Regresi Linier

Tabel 4.22
**Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda Variabel Disiplin Kerja (X1)
Dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.065	2.491		2.435	.019
	Disiplin Kerja	.322	.092	.345	3.521	<.001
	Lingkungan Kerja Fisik	.520	.088	.578	5.896	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah penulis, (2025)

Berdasarkan hasil pengolahan uji regresi berganda pada tabel 4.22 diatas, dapat diketahui persamaan regresi yang berbentuk $Y=6,065 + 0,322 X1 + 0,520 X2$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 6,065, diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 6,065 *point*
2. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X1) sebesar 0,322 diartikan apabila konstanta tetap, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,322 *point*
3. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X2) sebesar 0,520 diartikan apabila konstanta tetap, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja fisik

(X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,520 point

Analisis Koefisien Korelasi (R)

Tabel 4.26

**Hasil Pengujian Analisis Koefisien Korelasi Variabel Disiplin Kerja (X1) dan
Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.824 ^a	.679	.666	2.875

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

Sumber : Data diolah penulis, (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.26 diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi R sebesar 0,824. Dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000. Maka dapat disimpulkan disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) memiliki hubungan yang Sangat Kuat terhadap kinerja karyawan (Y).

Koefisien Determinasi

Tabel 4.29

**Hasil Pengujian Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel Disiplin
Kerja (X1) Dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.824 ^a	.679	.666	2.875

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

Sumber: Data diolah penulis, (2025)

Berdasarkan tabel 4.29, Nilai R Square sebesar 0,679 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 67,9%, sedangkan sisanya sebesar 32,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk melihat hasil dari uji pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian menggunakan SPSS versi 27 untuk mengolah data

Tabel 4.30
Hasil Output Uji Hipotesis Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.065	2.491		2.435	.019
Disiplin Kerja	.322	.092	.345	3.521	.001
Lingkungan Kerja Fisik	.520	.088	.578	5.896	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah penulis, (2025)

1. Hasil uji parsial (uji t) antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung > t tabel ($3,521 > 2,009$) dan nilai sig < 0,05 ($0,001 < 0,05$) sehingga H₀ ditolak dan H₁ diterima yaitu “terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Fajar Mitra Krida Abadi Bogor”
2. Hasil uji parsial (uji t) antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung > t tabel ($5,896 > 2,009$) dan nilai sig < 0,000 ($0,000 < 0,05$) sehingga H₀ ditolak dan H₂ diterima yaitu “terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Fajar Mitra Krida Abadi Bogor”.

Tabel 4.31
Hasil Output Uji Hipotesis Simultan
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	857.268	2	428.634	51.864	.000 ^b
Residual	404.963	49	8.265		
Total	1262.231	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data diolah penulis, (2025)

Berdasarkan tabel 4.31 di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung > F tabel ($51,864 > 3,19$) dan nilai sig < 0,05 ($0,00 < 0,05$). Dengan demikian H₀ ditolak atau H₃ diterima, hal ini menunjukkan bahwa “terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fajar Mitra Krida Abadi Bogor”.

1. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil uraian pada setiap bab sebelumnya, maka dapat dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Disiplin kerja sebagai variabel independen (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12,286 + 0,627X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,452 menunjukkan bahwa hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan berada pada kategori sedang. Berdasarkan hasil uji t (parsial), diperoleh nilai t hitung sebesar 3,521 dan t tabel sebesar 2,009, sehingga $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT Fajar Mitra Krida Abadi Bogor
2. Lingkungan kerja fisik sebagai variabel independen (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,419 + 0,695X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,773 menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan berada pada kategori sangat kuat. Berdasarkan hasil uji t (parsial), diperoleh nilai t hitung sebesar 5,896 dan t tabel sebesar 2,009, sehingga $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang berarti lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT Fajar Mitra Krida Abadi Bogor
3. Disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 6,065 + 0,322X_1 + 0,520X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,679, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik memberikan kontribusi pengaruh sebesar 67,9% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 32,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Berdasarkan hasil uji F (simultan), diperoleh nilai F hitung sebesar 51,864 dan F tabel sebesar 3,19, sehingga $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_3 diterima, yang berarti disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT Fajar Mitra Krida Abadi Bogor

DAFTAR REFERENSI

Sumber Buku :

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Agustini, F. (2022). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Budiasa, I. G. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Press.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Nitisemito, A. S. (2019). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Ramdan, T., & Sufyani, M. A. (2019). *Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2022). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2022). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Hadi, Sutarto, Ismi Rajiani, Mutiani, Jumriani, dan Ersis Warmansyah Abbas. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Banjarmasin: Universitas Lambung Mangkurat.
- Sadikin, Ali, Isra Misra, & Muhammad Sholehudin. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jurnal Adi Bisnis Digital Interdisiplin*.
- Sujarweni, V. W. (2020). *Metodologi Penelitian: Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Riyanto, & Hatmawan, A. A. (2020). *Aplikasi Analisis Statistik dengan SPSS 25*. Yogyakarta: Andi Offset.

Sumber Jurnal :

- Halomoan, Y. K., Permatasari, R. J., & Yuangga, K. D. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 210–225.
- Krisyanto, E. (2022). Pengaruh Faktor Manajemen terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, P-ISSN: 2088-4834, E-ISSN: 2685-5534.
- Al Farizsy, R., & Suntari, E. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan CV. Modern Optik Cirebon. *Journal of Research and Applied Informatics (JORAPI)*, 2(1), 352-362. ISSN: 2985-4768.
- Handayani, M., & Andi, D. (2024). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja. *Journal of Research and Applied Informatics (JORAPI)*, 2(4), 1796-1807. ISSN: 2985-4768.
- Febriyanto, E., & Prasetyani, D. (2024). Pengaruh Faktor Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Research and Applied Informatics (JORAPI)*, 2(4). ISSN: 2985-4768.
- Riadi, A. R., & Yanuarti, M. (2024). Pengaruh Variabel Manajemen terhadap Kinerja Organisasi. *Journal of Research and Applied Informatics (JORAPI)*, 2(4). ISSN: 2985-4768.
- Al Farizsy, R., & Suntari, E. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan CV. Modern Optik Cirebon. *Journal of Research and Applied Informatics (JORAPI)*, 2(1), 352-362. ISSN: 2985-4768.
- Aprilia, F., & Safih, A. R. (2025). Pengaruh Manajemen SDM terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Universitas Pamulang*, E-ISSN: 3047-7824.
- Allamsyah, M. R., & Ellesia, N. (2024). Pengaruh Faktor SDM terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Universitas Pamulang*, (P-ISSN: 3025-7972, E-ISSN: 3025-7859.
- Sumiyannah, & Yanuarso, B. P. (2025). Pengaruh Manajemen SDM terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Universitas Pamulang*, E-ISSN: 3047-7824