



**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RESTORAN AGORA  
BRAZILIAN GADING SERPONG TANGERANG**

***THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND PHYSICAL WORK  
ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE AGORA  
BRAZILIAN GADING SERPONG TANGERANG RESTAURANT***

**Sandi Eka Putra<sup>1</sup>, Irwansyah<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : [seputra04@gmail.com](mailto:seputra04@gmail.com)<sup>1</sup> \* , [dosen01457@unpaam.ac.id](mailto:dosen01457@unpaam.ac.id)<sup>2</sup>

---

Article history :

Received : 08-02-2025  
Revised : 10-02-2025  
Accepted : 12-02-2025  
Published : 15-02-2025

**Abstract**

*This research aims to examine the influence of work discipline and physical work environment on employee performance partially and simultaneously at the Agora Brazilian Gading Serpong Tangerang Restaurant. This research method uses a quantitative analysis method, which uses 65 respondents. The sampling method used in this research was a saturated sample. Data analysis processing techniques use descriptive analysis, classical assumption tests, regression tests, correlation tests, coefficient tests, determination and hypothesis tests. Work discipline (X1) and physical work environment (X2) have a positive effect on employee performance (Y) with the regression equation  $Y = 1.135 + 0.338X1 + 0.649X2$ . The correlation coefficient value or level of influence between the independent variable and the dependent variable is 0.903, meaning it has a strong influence. The coefficient of determination or contribution of simultaneous influence is 0.816 or 81.6%, while the remaining 18.4% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated F value > F table or (137.371 > 3.130). This was also strengthened by a significance value of  $0.000 < 0.05$  so it could be concluded that  $H_0$  was rejected and  $H_3$  was accepted. This means that there is a significant simultaneous influence between work discipline and the physical work environment on employee performance at the Agora Brazilian Restaurant*

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

---

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja karyawan secara parsial dan simultan pada Restoran Agora Brazilian Gading Serpong



Tangerang. Metode penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif, yang menggunakan 65 responden. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Teknik pengolahan analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik, uji regresi, uji korelasi, uji koefisien, determinasi, dan uji hipotesis. Disiplin kerja (X1) dan Lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 1,135 + 0,338X_1 + 0,649X_2$ . Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,903 artinya memiliki pengaruh yang **kuat**. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 0,816 atau 81,6% sedangkan sisanya sebesar 18,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(137,371 > 3,130)$  hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Disiplin kerja dan Lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja karyawan pada Restoran Agora Braziliant

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

## PENDAHULUAN

Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan sebuah kondisi pekerjaan yang dapat memberikan suasana, dan situasi kerja bagi karyawan agar karyawan nyaman dalam pencapaian tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menyebabkan karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi, dan berakibat menurunnya produktivitas bekerjanya. Coba bayangkan, jika suatu ruangan kerja tidak nyaman, sirkulasi udara tidak lancar, ruang bekerja terlalu sempit untuk lingkup gerakannya, kebersihan tidak terjaga, penerangan cahaya bermasalah, tentu saja sangat berpengaruh pada kenyamanan bekerja karyawan. Dalam mencapai sebuah kenyamanan saat di tempat bekerja antara lain dapat dilakukannya dengan cara memelihara sarana prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu diperhatikan, penerangan cahaya yang perlu diperbaiki, perbaikan ventilasi udara (AC) dan ruang bergerak bekerja yang perlu diatur penempatan, dan posisinya agar terlihat semakin luas. Karena lingkungan kerja dapat menumbuhkan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya.

Demikian halnya dengan Restoran Agora Braziliant, sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang kuliner yang berdiri sejak Tahun 2020. Saat ini Restoran Agora Braziliant Gading Serpong Tangerang memiliki karyawan 65 orang terdiri atas Direktur, Direktur Keuangan, *Manager Marketing*, Kepala *Kitchen*, *Staff Senior*, *Leader Kitchen*, waktu kerja sejak pukul 10:00 sampai dengan pukul 22:00 dengan waktu istirahat 1 jam. Adapun kendala-kendala yang menyangkut disiplin, dan kinerja yang saat ini sedang dihadapi Restoran Agora Braziliant Gading Serpong Tangerang kiranya perlu mendapatkan perhatian mengenai kedisiplinan karyawan dalam kehadiran waktu kerja yang begitu kurang baik menurut pengamatan penulis, perusahaan tidak menjalankan jam kerja sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP), sehingga banyaknya karyawan yang terlambat, beberapa karyawan yang tidak patuh pada peraturan perusahaan yang kondusif dapat memberikan rasa aman meningkatkan karyawan agar dapat bekerja secara optimal dan maksimal. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja tempat karyawan bekerja, maka karyawan tersebut akan nyaman saat bekerja dan melaksanakan tanggung jawab bekerjanya,



sehingga waktu yang digunakan akan sangat efektif, serta efisien. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan

**Tabel 1. 1**  
**Tabel yang Memengaruhi Kinerja Karyawan Restoran Agora Braziliant**

No	Indikator	Keterangan	Persentase		
			2021	2022	2023
1	Kualitas	Karyawan yang melakukan pekerjaannya dengan baik.	50%	43%	49%
2	Kuantitas	Kecepatan kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.	54%	47%	52%
3	Ketepatan waktu	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas.	55%	50%	57%
4	Efektivitas	Karyawan melakukan, dan mencapai target perusahaan.	54%	51%	53%
5	Kemandirian	Karyawan menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab.	51%	52%	45%

Sumber: Data Restoran Agora Braziliant 2023

Atas dasar data pada Table 1.1 di atas, dapat ditemukan adanya kinerja karyawan yang kurang optimal, yang patut diduga muncul karena lingkungan kerja yang kurang, dan mengenai problem karakter individu para karyawan itu lingkungan kerja yang kondusif, serta perhatian bagi karakteristik sendiri dinilai sangatlah penting untuk menunjang kinerja karyawan lebih optimal bagi peningkatan produktivitas perusahaan

**Tabel 1.2**  
**Data disiplin kerja karyawan Restoran Agora Braziliant Data Absensi 2021 s.d. 2023**

Bulan	Jumlah karyawan	Jumlah hari kerja	Absensi					
			2021		2022		2023	
			Abse nsi	Juml ah	Abse nsi	Juml ah absen	Abse nsi	Juml ah absen
Jan	65	20	5	60	2	63	15	50
Feb	65	23	12	63	8	57	11	54
Mar	65	21	7	58	8	57	18	47
Apr	65	26	6	59	12	53	14	51
Mei	65	24	8	57	4	61	16	49
Jun	65	22	12	53	7	58	13	52
Jul	65	23	14	51	11	54	13	51
Agu	65	26	9	56	16	49	22	43
Sep	65	24	10	55	3	62	20	45
Okt	65	27	11	54	6	59	19	46
Nov	65	25	15	50	9	56	10	55
Des	65	20	5	60	2	63	15	50

Sumber: Data Di olah oleh penulis

Berdasarkan Table 1.2 dapat dilihat ternyata bahwa karyawan yang tidak masuk persentasenya tidak stabil yang dapat dilihat dari flukuasi kenaikan jumlah absen Tahun 2021 yaitu ketidakhadiran karyawan merupakan sikap dari rendahnya disiplin yang dapat membuat penurunan



tingkat kinerja. Dengan terjadinya penurunan kinerja akan mengakibatkan perusahaan menjadi terhambat untuk lebih maju ke depannya

Tidak hanya absensi yang dapat memengaruhi kedisiplinan kinerja karyawan, diduga lingkungan kerja juga berpengaruh, jika keadaannya tidak kondusif. Hal ini dapat dicermati datanya pada Tabel 1.3 di bawah ini

**Tabel 1. 3**  
**Data yang Memengaruhi Lingkungan Kerja Fisik Restoran Agora Braziliant**

No	Observasi Lingkungan Kerja	Indikator	Jumlah barang yang ada	Jumlah barang yang seharusnya ada
1	Pencahaayaan	Lampu	4	6
2	Suhu Udara di ruangan	AC	2	4
		Hexos	1	2
3	Fasilitas	Meja	9	12
		Kursi	15	20
		Toilet	1	2
	Jumlah		32	46

*Sumber: Data Restoran Agora Braziliant.*

Atas dasar Tabel 1.3 dapat diperhatikan bahwa ternyata kondisi lingkungan kerja pada Restoran Agora Braziliant Gading Serpong terkait lingkungan kerja seperti pencahayaan, suhu udara diruangan, dan fasilitas, masih terdapat beberapa perlengkapan yang dibutuhkan saat bekerja

## **METODE PENELITIAN**

### **1. Teknik Analisis Data**

#### a. Uji Validitas

Validitas adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang

#### c. Uji Asumsi Klasik

##### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

##### 2) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen

##### 3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamat pada model regresi.



- d. Uji Regresi Linier  
 Analisis regresi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel independen dan dependen. Menurut Sugiyono (2017: 277) berpendapat “Regresi linier sederhana digunakan untuk mengestimasi besarnya koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier satu variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya variabel tergantung”. Analisis regresi liner berganda merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisis hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independen secara bersama-sama
- e. Analisis Koefisien Korelasi  
 Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan.
- f. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)  
 Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan
- g. Uji Hipotesis  
 Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**1. Uji Intrumen**

**a. Uji Validitas**

**Tabel 4.6**  
**Hasil uji validitas berdasarkan Variabel Disiplin Kerja (X1)**

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	keputusan
1	Pernyataan 1	0,715	0,240	Valid
2	Pernyataan 2	0,733	0,240	Valid
3	Pernyataan 3	0,788	0,240	Valid
4	Pernyataan 4	0,762	0,240	Valid
5	Pernyataan 5	0,772	0,240	Valid
6	Pernyataan 6	0,678	0,240	Valid
7	Pernyataan 7	0,778	0,240	Valid
8	Pernyataan 8	0,676	0,240	Valid
9	Pernyataan 9	0,719	0,240	Valid
10	Pernyataan 10	0,715	0,240	Valid

Sumber: Output SPSS (diolah tahun 2024)

Berdasarkan data pada tabel diatas, variabel Disiplin kerja (X1) di peroleh r hitung > r tabel (0,240) maka dengan demikian semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian



**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)**

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Pernyataan 1	0,744	0,240	Valid
2	Pernyataan 2	0,798	0,240	Valid
3	Pernyataan 3	0,835	0,240	Valid
4	Pernyataan 4	0,731	0,240	Valid
5	Pernyataan 5	0,811	0,240	Valid
6	Pernyataan 6	0,828	0,240	Valid
7	Pernyataan 7	0,772	0,240	Valid
8	Pernyataan 8	0,855	0,240	Valid
9	Pernyataan 9	0,874	0,240	Valid
10	Pernyataan 10	0,736	0,240	Valid

Sumber: Output SPSS (diolah tahun 2024)

Berdasarkan data pada tabel diatas, variabel lingkungan kerja (X2) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,240) maka dengan demikian semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Pernyataan 1	0,813	0,240	Valid
2	Pernyataan 2	0,803	0,240	Valid
3	Pernyataan 3	0,822	0,240	Valid
4	Pernyataan 4	0,831	0,240	Valid
5	Pernyataan 5	0,791	0,240	Valid
6	Pernyataan 6	0,847	0,240	Valid
7	Pernyataan 7	0,730	0,240	Valid
8	Pernyataan 8	0,829	0,240	Valid
9	Pernyataan 9	0,779	0,240	Valid
10	Pernyataan 10	0,820	0,240	Valid

Sumber: Output SPSS (diolah tahun 2024)

Berdasarkan data pada tabel diatas, variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,240), maka dengan demikian semua item kuesioner di nyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak sebagai data penelitian

**b. Hasil Uji Reliabilitas**

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Realiabilitas Variabel Independen Dan Dependen**

<i>Reliabilty Statistics</i>			
Variabel	<i>Cornbach's Alpha</i>	Standar <i>Cornbach's Alpha</i>	Keputusan
Disiplin kerja	0,904	0,60	Reliable
Lingkungan kerja fisik	0,937	0,60	Reliable
Kinerja karyawan	0,939	0,60	Reliable

Sumber: Output SPSS (diolah tahun 2024)



Berdasarkan uji reliabilitas pada tabel diatas, menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja (X1) didapat hasil Cornbach’s Alpha 0,904 > 0,60 maka dinyatakan hasil reliable, variabel lingkungan kerja fisik (X2) didapat hasil Cornbach’s Alpha 0,937 > 0,60 maka dinyatakan hasil reliabel dan variabel kinerja karyawan (Y) didapat hasil Cornbach’s Alpha 0,937 > 0,60 maka dinyatakan reliable. Berdasarkan uji reliabilitas ketiga variabel diatas maka dinyatakan reliable, sehingga data ini layak dilanjutkan untuk data penelitian

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dengan demikian uji ini untuk memeriksa apakah data yang berasal dari populasi terdistribusi normal atau tidak. Data yang baik dan layak untuk membuktikan model-model penelitian tersebut adalah data yang berdistribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test*. Data dikatakan normal dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi <0,05, maka data tidak berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai signifikansi >0,05 maka data berdistribusi normal.

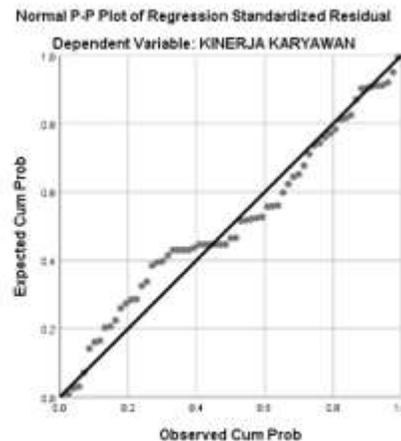
Hasil uji normalitas ini menggunakan aplikasi SPSS dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
Hasil uji normalitas *kolmogorov-smirnov test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3,28899479
Most Extreme Differences	Absolute	.121
	Positive	.085
	Negative	-.121
Test Statistic		.121
Asymp. Sig. (2-tailed)		.019c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Output SPSS (diolah tahun 2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diketahui nilai Asymp signifikan 0,19 > 0,05 maka disimpulkan bahwa nilai uji normalitas berdistribusi normal. Uji normalitas juga dilakukan menggunakan grafik probability plot, di mana residual variabel dapat dianalisis dengan melihat penyebaran titik- titik residual yang mengikuti arah garis diagonal. Hal ini sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang diolah menggunakan SPSS Versi 23, seperti yang terlihat pada gambar di bawah ini:



**Gambar 4.2**  
**Grafik P-Plot Uji Normalitas**

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas independen. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Adapaun untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dalam regresi dapat sebagai berikut:

- 1) Jika nilai tolerance  $>0,1$  dan nilai variance inflation factor  $<10$ , maka tidak terjadi multikolinearitas.
- 2) Jika nilai tolerance  $<0,1$  dan nilai variance inflation factor  $>10$ , maka terjadi multikolinearitas.

Adapun pengujian multikolinearitas menggunakan SPSS versi 23 , maka diperoleh *Tolerance* untuk masing-masing tahapan penelitian, berikut merupakan hasilnya.



**Tabel 4.11**  
**Hasil Pengujian Multikolinearitas dengan Collinearity statistic**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,135	2,476		,458	,648		
	Disiplin Kerja	,338	,111	,302	3,053	,003	,303	3,305
	Lingkungan Kerja Fisik	,649	,101	,635	6,413	,000	,303	3,305

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Output SPSS (diolah tahun 2024)

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel diatas diperoleh nilai tolerance variabel Disiplin kerja (X1) dan Lingkungan kerja fisik (X2) sebesar 0,303 lebih >0,1. Sementara itu nilai variance inflation factor (VIF) variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) yaitu 3,305 lebih <10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Multikolonieritas antara variabel bebas dalam model regresi tersebut.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 4.12**  
**Hasil Pengujian Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,135	2,476		,458	,648
	DISIPLIN KERJA	,338	,111	,302	3,053	,003
	LINGKUNGAN KERJA FISIK	,649	,101	,635	6,413	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

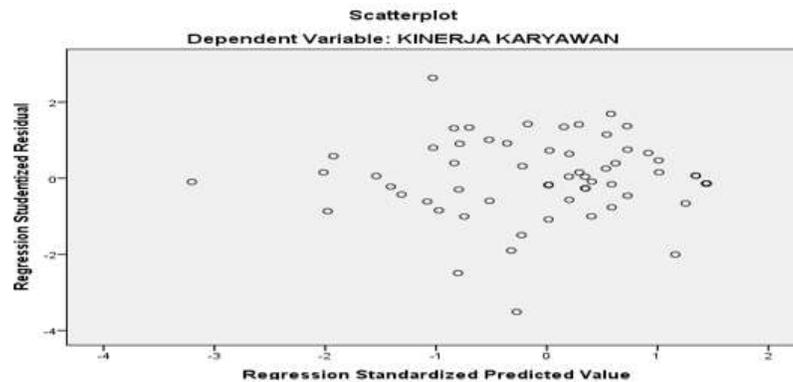
Sumber: Output SPSS (diolah tahun 2024)

Berdasarkan pada tabel diatas, glejser test model pada variabel disiplin kerja (X1) diperoleh nilai probability signifikasi (sig.) sebesar 0,003 dan lingkungan kerja fisik (X2) diperoleh nilai probability signifikasi (sig.) 0,000 dimana keduanya nilai signifikasi (sig.) <0,05. Dengan demikian reression data ini sudah signnifikasi, sehingga model regresi ini layak dipakai data penelitian. Pengujian dapat melihat grafik scatter plot antara nilai



prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residunya (SRESID) dengan ketentuan sebagai berikut

- 1) Jika penyebaran data pada scatterplot tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu (naik turun) mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan tida terjadi problem heterokedastistitas.
- 2) Jika penyebaran data pada scatterplot teratur dan membentuk pola tertentu naik turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan terjadi problem Heterokedastisitas.



Gambar 4.3  
Scatterplot

Sumber: Output SPSS (diolah tahun 2024)

### 3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4.13  
Hasil pengujian regresi linear sederhana variabel disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3,661	3,127		,246
	DISIPLIN KERJA	,930	,078	,833	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS (diolah tahun 2024)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 3,661 + 0,930X_1$ . Dari persamaan diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 3,661 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X1) tidak ada maka terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 3,661 point
- b. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X1) sebesar 0,930 diartikan jika konstanta tetap dan tidak ada perubahan variabel lingkungan kerja fisik (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,930 point.



**Tabel 4.14**  
**Hasil pengujian regresi linear sederhana variabel lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,176	2,411		1,732	,088
	LINGKUNGAN KERJA FISIK	,906	,059	,888	15,312	,000

**Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN**

*Sumber: Output SPSS (diolah tahun 2024)*

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 4,176 + 0,906X_2$  dari persamaan diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 4,176 diartikan bahwa jika variabel lingkungan (X2) tidak ada maka terdapat kinerja (Y) sebesar 4,176 point.
- Nilai koefisien regresi lingkungan kerja fisik (X2) sebesar 0,906 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan variabel disiplin kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja fisik (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,906 point

**Tabel 4.15**  
**Hasil pengujian linier berganda variabel Disiplin kerja (X1) Lingkungan kerja fisik (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardize d Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,135	2,476		,458	,648
	Disiplin kerja	,338	,111	,302	3,053	,003
	Lingkungan kerja fisik	,649	,101	,635	6,413	,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

*Sumber: Output SPSS (diolah tahun 2024)*

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 1,135 + 0,338X_1 + 0,649X_2$  dari persamaan diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 1,135 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X1) lingkungan kerja fisik (X2) tidak ada maka terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 1,135 point.
- Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X1) sebesar 0,338 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan variabel lingkungan kerja fisik (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,338 point.
- Nilai lingkungan kerja fisik (X2) 0,649 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X1), maka setiap 1 unit pada variabel lingkungan



kerja fisik (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,649.

4. Analisis Koefisien Korelasi (r).

**Tabel 4.17**  
**Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial antara Disiplin kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Correlations		DISIPLIN KERJA	KINERJA KARYAWAN
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	1	.833**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	65	65
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.833**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	65	65

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Output SPSS (diolah tahun 2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada data diatas, responden nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,833 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat

**Tabel 4.18**  
**Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial antara Lingkungan kerja fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Correlations		LINGKUNGA N KERJA FISIK	KINERJA KARAYWAN
LINGKUNGAN KERJA FISIK	Pearson Correlation	1	.888**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	65	65
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.888**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	65	65

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Output SPSS (diolah tahun 2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, responden nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,888 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat



**Tabel 4.19**  
**Hasil pengujian Koefisien Korelasi secara Simultan antara Disiplin kerja (X1) dan Lingkungan kerja fisik (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)**  
**Correlations**

DISPLIN KERJA			LINGKUNGAN KERJA FISIK	KINERJA KARYAWAN
DISPLIN KERJA	Pearson Correlation	1	.835**	.833**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	65	65	65
LINGKUNGAN KERJA FISIK	Pearson Correlation	.835**	1	.888**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	65	65	65
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.833**	.888**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	65	65	65

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Output SPSS (diolah 2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, responden nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,903 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat

**5. Analisis Koefisien Determinasi**

**Tabel 4.20**  
**Hasil pengujian Koefisien determinan secara parsial antara Disiplin kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 a	.69 4	.689	4,275

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA

Sumber: Output SPSS (diolah tahun 2024)

Berdasarkan pengujian pada tabel diatas, diperoleh R square (koefisien determinasi) sebesar 0,694 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin kerja (X1) berpengaruh pada variabel Kinerja karyawan (Y) sebesar 69,4% sedangkan sisanya sebesar (100% - 69,4%) = 30,6% dipengaruhi faktor lain



**Tabel 4.21**  
**Hasil pengujian Koefisien determinan secara parsial antara Lingkungan kerja fisik (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888	.788	.785	3,55
a				5

Sumber: Output SPSS (diolah tahun 2024)

Berdasarkan pengujian pada tabel diatas, diperoleh R square (koefisien determinasi) sebesar 0,788 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh pada variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 78,8% sedangkan sisanya sebesar  $(100\% - 78,8\%) = 21,2\%$  dipengaruhi faktor lain

**Tabel 4.22**  
**Hasil pengujian Koefisien determinan secara parsial antara 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	.903	.816	.810	3,34
a				2

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja fisik, Disiplin kerja

Sumber: Output SPSS (diolah tahun 2024)

Berdasarkan pengujian pada tabel diatas, di peroleh R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,816 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh pada variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 81,6% sedangkan sisanya sebesar  $(100\% - 81,6\%) = 18,4\%$  dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penulis

## 6. Uji hipotesis

**Tabel 4.23**  
**Hasil Uji Hipotesis secara Parsial (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1,135	2,476		,458
	DISIPLIN KERJA	,338	,111	,302	3,053
	LINGKUNGAN KERJA FISIK	,649	,101	,635	6,413

Sumber: Output SPSS (diolah tahun 2024)



Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas diketahui nilai sig untuk pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar  $0,003 < 0,005$  atau  $t \text{ hitung } 3,053 > t \text{ tabel } (1,998)$ , maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sedangkan untuk pengaruh lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar  $0,000 < 0,005$  atau  $t \text{ hitung } 6,413 > 1,998$  sehingga dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Dengan demikian hipotesis menyatakan menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja (X1), Lingkungan kerja fisik (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) dapat diterima

**Tabel 4.24**  
**Hasil Uji Hipotesis secara Simultan (Uji f) Variabel Disiplin Kerja (X1),**  
**Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3067,896	2	1533,948	137,371	,000
	Residual	692,319	62	11,166		b
	Total	3760,215	65			
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja fisik, Disiplin kerja						

Sumber: Output SPSS (diolah tahun 2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas diketahui nilai sig untuk pengaruh disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar  $0,000 < 0,05$  atau  $F \text{ hitung } 137,371 > F \text{ tabel } (3,130)$  sehingga dapat disimpulkan  $H_0$ ditolak dan  $H_3$  diterima. Dengan demikian hipotesis menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan pengaruh disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat diterima

## KESIMPULAN

Berdasarkan uraian-uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Restoran Agora Braziliant Gading Serpong Tangerang. Setelah seluruh data dalam penelitian ini di uraikan, pembahasan masing-masing variabel disajikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai regresi  $Y = 3,661 + 0,930X_1$ , nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,833, artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai R square (koefisien determinasi) sebesar 0,694 atau 69,4% sedangkan sisanya 30,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t \text{ hitung } > t \text{ tabel } (3,053 > 1,998)$  hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $0,003 < 0,005$ , sehingga dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian hipotesis menyatakan terdapat pengaruh dan signifikan antara disiplin kerja karyawan secara parsial terhadap kinerja karyawan sehingga hasil uji t ini dapat diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Citra P,A,A, Nugrah Gede S, Putu Herny S (2023)., Rizka Wahyuni A, Firlri Fratiwi (2023), Ina Namora, Windy,Sharon, Stephani (2020) Yang menyatakan hasil dari penelitian ditemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan



2. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai regresi  $Y = 4,176 + 0,906X_2$ , nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,888, artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan sangat kuat. Nilai R square (koefisien determinasi) sebesar 0,788 atau 78,8%, sedangkan sisanya sebesar 21,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung  $>$  t tabel ( $6,413 > 1,998$ ) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian Hipotesis menyatakan terdapat pengaruh dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja karyawan secara parsial antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh I Made Yugi S, I Gusti Ayu W, I Made Astrama (2022), Ignatius Soni K, Meliana Wijayanti.(2021), Dyah Palupiningtyas, Aurilia Triani A. (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai regresi  $Y = 1,135 + 0,338X_1 + 0,649X_2$ , nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,903 artinya variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) secara simultan memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). Nilai R square (koefisien determinasi) sebesar 0,816 atau 81,6% sedangkan sisanya sebesar 18,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai f hitung  $>$  f tabel ( $137,371 > 3,130$ ) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dapat diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dianita Retno W, Budi Prabowo(2023), Risyanda Nurhudiana.(2019), Anggi Puspita Wirakusuma. (2019) yang menyatakan secara simultan bahwa variabel Lingkungan kerja dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, D., & Savitri, E. (2024). Pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Tiga Putri Cahyono Di Pamulang. *Musyitari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 5(4), 147-157
- Dianita Retno W, Budi Prabowo (2023) Pengaruh Lingkungan, Kompensasi, dan Disiplin terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai *Variabel Intervening* pada *Restaurant Combine Steak* dan Omah Duren Kavling DPR Sidoarjo.
- Dyah Palupiningtyas, Aurilia Triani A. (2022) Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Restoran S2 Semarang
- Hasibuan, Malayu S.P, 2015 Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- I Made Yugi S, I Gusti Ayu W, I Made Astrama.(2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Restaurant Samsara Ubud di Gianyar, Bali.
- Ignatius Soni K, Meliana Wijayanti.(2021). Meningkatkan Kinerja Karyawan: Peran Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja pada Rumah Makan Candisari Kebumen.
- Ina Namora, Windy, Sharon, Stephani (2020) Pengaruh Disiplin, Konflik Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Usaha Nirwana.



- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Kelima, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari H 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang kompetitif, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Ni Made Citra P,A.A, Nugrah Gede S, Putu Herny S.(2023). Pengaruh Disiplin dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada *Gosha Kitchen And Pattiserie Restaurant*.
- Risfanda Nurhudiana.(2019). Pengaruh Antara Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja pada Komitmen Organisasional Karyawan (Studi Di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta).
- Rizka Wahyuni A, Firli Fratiwi (2023) Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran Burger King Jakarta Utara.
- Sedarmayanti. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh Bandung: PT. Refika Aditama.
- Simanjuntak, Payaman J 2015. Manajemen dan Evaluasi Kerja. Jakarta: Lembaga Penerbit FE-UI.
- Sugiyono, 2015. Metode Penelitian Bisnis, CV Alfabeta, Bandung. Sutrisno, E (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana
- Wibowo (2018). Manajemen Kinerja. Edisi Keempat, Jakarta PT. Rajagrafindo Persada.
- Zakie, H. U., & Suntari, E. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Tangerang Selatan. *Jurnal Elastisitas*, 1(1), 13- 24