



## **PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RESTORAN HOKA-HOKA BENTO CABANG CIATER TANGERANG SELATAN**

### ***THE EFFECT OF DISCIPLINE AND PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT HOKA-HOKA BENTO RESTAURANT, CIATER BRANCH OF SOUTH TANGERANG***

**Mohamad Aldi Renaldi <sup>1</sup>, Widowati <sup>2</sup>**

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

Email : mohamadaldirenaldi@gmail.com<sup>1\*</sup>, dosen02596@unpam.ac.id<sup>2</sup>

---

#### **Article Info**

##### Article history :

Received : 15-08-2025

Revised : 17-08-2025

Accepted : 19-08-2025

Published : 21-08-2025

#### **Abstract**

*This study aims to determine the positive and significant influence of work discipline and physical work environment on employee performance at the Hoka- Hoka Bento Restaurant, Ciater Branch, South Tangerang, both partially and simultaneously. In this study, a saturated sample of 62 employees was used. This study uses a quantitative method that uses Likert scale provisions. As with testing, Descriptive Analysis, Data Instrument Testing, Classical Assumption Testing, Quantitative Analysis, and Hypothesis Testing. Based on the calculation of multiple linear regression on the variables of work discipline (X1) and physical work environment (X2) has the equation  $Y = 7.753 + 0.630X1 + 0.065X2$ . The work discipline t test obtained a t count value greater than t table, namely  $2.471 > 2.00100$  and a significant value of  $0.016 < 0.05$ ,  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted, which means that work discipline has an effect on employee performance. The t- test for the physical work environment yielded a calculated t-value greater than the t-table, i.e.,  $5.278 > 2.00100$ , with a significance value of  $0.000 < 0.05$ .  $H_0$  was rejected, and  $H_2$  was accepted, indicating that the physical work environment influences employee performance. The F-test yielded a calculated F-value  $> F$ - table ( $111.146 > 3.15$ ) with a significance value of  $0.00 < 0.05$ .  $H_0$  was rejected, and  $H_3$  was accepted. The results showed that work discipline had a positive and significant effect on employee performance, while the physical work environment had a negative and significant effect. Simultaneously, work discipline and the physical work environment significantly influenced employee performance*

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

---

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Restoran Hoka- Hoka Bento Cabang Ciater Tangerang Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh sebanyak 62 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang menggunakan ketentuan skala likert. Seperti halnya pengujian, Analisis Deskriptif, Uji Instrumen Data, Uji Asumsi Klasik, Analisis Kuantitatif, dan Pengujian Hipotesis. Berdasarkan perhitungan regresi linear berganda pada variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) memiliki persamaan  $Y = 7,753 + 0,630X1 + 0,065X2$ . Uji t disiplin kerja memperoleh nilai thitung lebih besar dari ttabel yaitu  $2,471 > 2,00100$  dan nilai signifikan  $0,016 < 0,05$ ,  $H_0$



ditolak dan H1 diterima yang artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji t lingkungan kerja fisik memperoleh nilai thitung lebih besar dari ttabel yaitu  $5,278 > 2,00100$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , Ho ditolak dan H2 diterima yang artinya lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji F memperoleh nilai Fhitung  $> Ftabel (111,146 > 3,15)$  dengan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$  Ho ditolak dan H3 diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

**Kata Kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja Karyawan.**

## **PENDAHULUAN**

Kedisiplinan berperan penting dalam mendorong produktivitas kerja karyawan. Tingkat kedisiplinan sumber daya manusia menjadi indikator utama dalam pencapaian target kerja dan memastikan efektivitas proses operasional. Dengan disiplin yang baik, karyawan dapat melaksanakan tugas secara terorganisir dan efisien, sehingga hasil kerja yang dicapai memenuhi standar yang ditetapkan. Hal ini tidak hanya memberikan dampak positif bagi kinerja individu tetapi juga mendukung kelancaran kerja tim dan keseluruhan perusahaan

Sebaliknya, tanpa kedisiplinan, pekerjaan sering kali terhambat, menimbulkan ketidakefisienan yang dapat memengaruhi kinerja karyawan lain. Kurangnya disiplin dapat menyebabkan keterlambatan penyelesaian tugas, menurunkan produktivitas, dan menghambat pencapaian tujuan perusahaan

Selain itu, lingkungan kerja pun tak kalah pentingnya dalam peningkatan kinerja karyawan. Apabila seorang karyawan menyukai lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka dia dalam melakukan pekerjaannya dan menjalankan kegiatannya akan merasa nyaman sehingga waktu kerja digunakan secara efektif. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak mencukupi bagi dirinya maka hal tersebut akan menurunkan kinerja karyawan tersebut. Menurut Nitisemito dalam Enny (2019:56) yaitu “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas- tugas yang dibebankan, Misalnya adalah kebersihan, musik, dan lain-lain. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan”.

Dalam penelitian ini, penulis menemukan masalah yang dihadapi oleh restoran Hoka-Hoka Bento Cabang Ciater Tangerang Selatan berdasarkan observasi langsung. Masalah tersebut berkaitan dengan kinerja karyawan yang menurun, yang dimana tidak memenuhi harapan perusahaan dan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Kondisi restoran saat ini, berdasarkan data yang sudah dikumpulkan dari tahun 2021, 2022, dan 2023 mencakup beberapa aspek kinerja utama, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, efektivitas kerja, dan kemandirian kerja yang dimana menunjukkan adanya fluktuasi dari kinerja karyawannya. Berikut adalah data kinerja karyawan selama tiga tahun terakhir:



**Tabel 1.1**  
**Penilaian Kinerja Karyawan Restoran Hoka-Hoka Bento**  
**Tahun 2021, 2022, dan 2023.**

No.	Kinerja	2021		2022		2023	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
1.	Kualitas Kerja	100%	80%	100%	86%	100%	78%
2.	Kuantitas Kerja	100%	78%	100%	88%	100%	80%
3.	Efektivitas Kerja	100%	80%	100%	82%	100%	82%
4.	Kemandirian Kerja	100%	78%	100%	88%	100%	80%
<b>Rata-rata</b>		79%		86%		80%	

Sumber: Manager Restoran Hoka-Hoka Bento Ciater Tangerang Selatan Tahun 2021-2023.

Berdasarkan pada tabel 1.1 diatas bahwa rata-rata kinerja menunjukkan peningkatan dari 79% pada 2021 menjadi 86% di 2022, namun kembali menurun ke 80% di 2023. Kenaikan signifikan pada 2022 terlihat di semua aspek, terutama kualitas kerja, kuantitas kerja, dan kemandirian kerja yang mencapai angka tertinggi dibandingkan tahun lainnya. Namun, tren positif ini tidak berlanjut di 2023, di mana terjadi penurunan di hampir semua indikator, kecuali efektivitas kerja yang stagnan di 82%. Kualitas kerja mengalami penurunan cukup tajam dari 86% di 2022 menjadi 78% di 2023, sementara kuantitas kerja dan kemandirian kerja juga mengalami tren serupa. Penurunan ini mengindikasikan adanya tantangan atau hambatan yang perlu dianalisis lebih lanjut agar kinerja dapat kembali meningkat di tahun berikutnya

**Tabel 1.2**  
**Kehadiran Karyawan Restoran Hoka-Hoka Bento**  
**Tahun 2021, 2022, dan 2023.**

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Keterangan			Jumlah
			Alfa	Sakit	Izin	
2021	60	312	22	45	25	92
2022	65	312	24	40	27	91
2023	62	312	21	54	19	94

Sumber: Manager Restoran Hoka-Hoka Bento Cabang Ciater Tangerang Selatan Tahun 2021-2023.

Berdasarkan tabel 1.2 didapatkan bahwa jumlah karyawan, hari kerja, dan berbagai kategori absensi seperti (alfa, sakit, dan izin) menunjukkan adanya variasi di setiap tahunnya. Pada tahun 2021, jumlah karyawan 60 orang dengan total hari kerja sebanyak 312 hari, di mana terdapat 22 hari alfa, 45 hari sakit, dan 25 hari izin, sehingga total absensi mencapai 92 hari. Pada tahun 2022, jumlah karyawan meningkat menjadi 65 orang dengan jumlah hari kerja tetap 312 hari, tetapi jumlah absensi sedikit menurun menjadi 91 hari, meskipun angka izin lebih rendah. Pada tahun 2023, jumlah karyawan menurun menjadi 62 orang, namun angka absensi total meningkat menjadi



94 hari, yang didorong oleh peningkatan hari sakit dibandingkan tahun-tahun sebelumnya

**Tabel 1.3**  
**Data Kondisi Lingkungan Kerja Fisik di Restoran Hoka-Hoka Bento Cabang Ciater Tangerang Selatan**

No.	Indikator	Kondisi	
		Baik	Kurang Baik
1.	Udara	✓	
2.	Pencahayaan		✓
3.	Warna		✓
4.	Suara	✓	

Sumber: Manager Restoran Hoka-Hoka Bento Cabang Ciater Tangerang Selatan Tahun 2021-2023.

Berdasarkan tabel 1.3 diatas menggambarkan bagaimana lingkungan kerja pada Restoran Hoka-Hoka Bento cabang Ciater Tangerang Selatan masih memiliki sejumlah persyaratan yang belum terpenuhi, seperti pencahayaan dan warna. Jika hal ini dibiarkan maka produktivitas menurun, dan dapat berdampak buruk pada bisnis karena akan menjadi lebih sulit untuk mencapai tujuan. Karyawan dapat menjadi lebih rentan terhadap penyakit, stres, dan ketidaknyamanan tempat kerja seperti ketidaknyamanan, kepadatan yang berlebihan, dan masalah lainnya, yang dapat berdampak negatif pada kinerja perusahaan

## KAJIAN PUSTAKA

### 1. Disiplin

Menurut Jepry & Mardika (2020:22) “Disiplin adalah sebuah bentuk rasa tanggung jawab dan kewajiban keryawan untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan”.

### 2. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Fachrezi & Khair (2020:111) “Lingkungan kerja fisik adalah sumber informasi dan tempat melakukan aktifitas dengan kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman, maka harus diciptakan agar karyawan merasa betah dan nyaman dalam ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat efisiensi yang tinggi”.

### 3. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara dalam Nurfitriani (2022:1) “Kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas maupun kualitas, kinerja tercapai berdasarkan hasil yang telah dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut (Sahir, 2021:13) penelitian kuantitatif merupakan pemikiran ilmiah yang di dalamnya terdapat proses pembentukan ide dan gagasan diberlakukan secara ketat dengan memakai prinsip nomotetik dan menggunakan pola deduktif. Metode penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan alat untuk olah data menggunakan statistik, oleh karena itu data yang diperoleh dan hasil yang didapatkan berupa angka. Dalam penelitian kuantitatif, peneliti akan menghimpun data-data mentah dengan memanfaatkan perangkat statistik seperti SPSS. menurut (Sahir, 2021:15)



pendekatan asosiatif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk memahami hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih, seperti sebab- akibat

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Intrumen

#### a. Uji Validitas

**Tabel 4.7**  
**Uji Validitas Variabel Disiplin (X1)**

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Selalu hadir tepat waktu sesuai jadwal kerja yang ditetapkan.	0,654	0,2500	Valid
2	Saya memiliki komitmen tinggi untuk hadir secara rutin demi kelancaran pekerjaan.	0,599	0,2500	Valid
3	Saya menyadari pentingnya menyelesaikan tugas tepat waktu demi mendukung tim.	0,584	0,2500	Valid
4	Saya memiliki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa harus diingatkan atasan.	0,479	0,2500	Valid
5	Saya selalu mengikuti prosedur kerja (SOP) dalam menjalankan tugas.	0,609	0,2500	Valid
6	Saya menjaga kualitas kerja sesuai standar perusahaan.	0,506	0,2500	Valid
7	Saya mematuhi peraturan kerja seperti jam masuk, tata tertib, dan aturan internal.	0,361	0,2500	Valid
8	Saya menjalankan pekerjaan sesuai aturan tanpa perlu pengawasan terus-menerus.	0,691	0,2500	Valid
9	Saya bersikap sopan dan menghargai atasan maupun rekan kerja.	0,788	0,2500	Valid
10	Saya menjaga kejujuran serta menghindari tindakan yang merugikan tempat kerja.	0,575	0,2500	Valid

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2025

Berdasarkan data hasil Tabel 4.7 di atas, dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan yang dilakukan untuk variabel Disiplin (X1) menunjukkan hasil yang sangat baik, karena syarat minimum yang harus dipenuhi agar angket dapat dikatakan valid adalah lebih besar dari 0,2500 dapat terpenuhi sehingga dapat disimpulkan bahwa angket dikatakan valid



**Tabel 4.8**  
**Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)**

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Udara di dalam ruangan ini terasa segar dan tidak menimbulkan rasa sesak saat beraktivitas.	0,761	0,2500	Valid
2	Sirkulasi udara di ruangan ini berjalan lancar berkat adanya ventilasi atau pendingin ruangan yang berfungsi dengan baik.	0,708	0,2500	Valid
3	Saya merasa nyaman dengan suhu udara ruangan yang sejuk dan tidak terlalu panas maupun terlalu dingin.	0,574	0,2500	Valid
4	Pencahayaan di ruangan ini cukup terang untuk mendukung aktivitas saya sehari-hari.	0,584	0,2500	Valid
5	Pencahayaan di ruangan ini tidak terlalu redup atau menyilaukan, sehingga tidak mengganggu kenyamanan.	0,601	0,2500	Valid
6	Cahaya alami dari luar dapat masuk ke dalam ruangan dengan baik melalui jendela atau bukaan yang tersedia.	0,832	0,2500	Valid
7	Warna dinding di ruangan ini memberikan kesan tenang dan nyaman secara visual.	0,616	0,2500	Valid
8	Pemilihan warna dalam ruangan ini tidak mencolok, sehingga mendukung suasana yang kondusif.	0,732	0,2500	Valid
9	Suasana di ruangan ini cukup tenang dan tidak terganggu oleh suara-suara bising dari luar.	0,724	0,2500	Valid
10	Tingkat kebisingan di dalam ruangan tergolong rendah sehingga saya dapat berkonsentrasi dengan baik.	0,490	0,2500	Valid

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2025

Berdasarkan data hasil Tabel 4.8 di atas dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan yang dilakukan untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) menunjukkan hasil yang “sangat baik”, karena syarat minimum yang harus dipenuhi agar angket dapat dikatakan valid adalah lebih besar dari 0,2500 dapat terpenuhi sehingga dapat disimpulkan bahwa angket dikatakan valid



**Tabel 4.9**  
**Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan hasil yang rapi, teliti, dan sesuai standar.	0,821	0,2500	Valid
2	Saya mampu meminimalisir kesalahan dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan.	0,733	0,2500	Valid
3	Tingkat pencapaian volume kerja saya sesuai dengan harapan perusahaan	0,767	0,2500	Valid
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan.	0,699	0,2500	Valid
5	Saya dapat menangani beberapa tugas sekaligus tanpa mengurangi hasil kerja.	0,513	0,2500	Valid
6	Saya selalu berusaha meningkatkan jumlah pekerjaan yang dapat saya selesaikan setiap hari.	0,765	0,2500	Valid
7	Saya dapat menentukan prioritas kerja dengan baik untuk mencapai hasil maksimal.	0,672	0,2500	Valid
8	Saya mampu menggunakan waktu kerja secara efisien tanpa banyak membuang waktu.	0,738	0,2500	Valid
9	Saya dapat bekerja tanpa harus selalu menunggu instruksi dari atasan	0,806	0,2500	Valid
10	Saya mampu mengambil keputusan dalam pekerjaan saya dengan penuh tanggung jawab.	0,559	0,2500	Valid

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2025

Berdasarkan data hasil Tabel 4.9 di atas, dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan yang dilakukan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan hasil yang “sangat baik”, karena syarat minimum yang harus dipenuhi agar angket dapat dikatakan valid adalah lebih besar dari 0,2500 dapat terpenuhi sehingga dapat disimpulkan bahwa angket dikatakan valid



## b. Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 4.10**  
**Uji Reliabilitas Variabel Disiplin (X1)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.766	10

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 4.10 di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Disiplin (X<sub>1</sub>) adalah 0,766. Hal ini menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan item pernyataan pada variabel tersebut adalah reliabel

**Tabel 4.11**  
**Uji Realibilitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.848	10

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 4.11 di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>2</sub>) adalah 0,848. Hal ini menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan item pernyataan pada variabel tersebut adalah reliabel

**Tabel 4.12**  
**Uji Realibilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.883	10

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2025

Atas dasar hasil uji reliabilitas pada tabel 4.12 di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,883. Hal ini menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan item pernyataan pada variabel tersebut adalah reliabel

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak, uji normalitas untuk setiap variabel dilakukan dengan melihat titik-titik sebaran data. Data variabel dikatakan berdistribusi normal, jika data atau titik menyebar berada pada sekitar garis diagonal, dan mengikuti arah garis diagonal, sebaliknya data dikatakan tidak berdistribusi normal, jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti diagonal



**Tabel 4.13**  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.46513256
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.076
	Negative	-.089
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

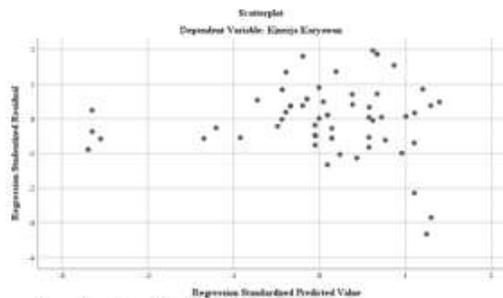
c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber : Olah data SPSS 26

Atas dasar Tabel 4.13 di atas, dapat dikatakan bahwa nilai signifikan (2-tailed) sebesar 0,200. Karena dikatakan signifikan apabila lebih dari 0,05 ( $0,200 > 0,05$ ), artinya data tersebut berdistribusi normal

**b. Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: data diolah, 2025

**Gambar 4.3**  
Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar 4.3 *scatter plot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini

**c. Uji Multikolinieritas**

**Tabel 4.14**  
Uji Multikolinieritas

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.		
1	(Constant)	1.824	2.574		.708	.481		
	Disiplin	.319	.129	.292	2.471	.016	.254	3.935
	Lingkungan Kerja Fisik	.650	.123	.624	5.278	.000	.254	3.935

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2025



Atas dasar data pada Tabel 4.14 di atas nilai *Tolerance* sebesar  $0,254 > 0,10$  dan nilai VIF sebesar  $3.935 < 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antarvariabel dalam penelitian

d. Uji Autokorelasi

Tabel 4.15

Hasil Uji Autokorelasi (*Durbin Watson*)  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.889 <sup>a</sup>	.790	.783	3.52337	1.842

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2025

Berdasarkan tabel diatas bahwa nilai DurbinWatson hitung adalah 1,842 atau sekilas berada di angka 2, ini berarti tidak terjadi autokorelasi pada model regresi

3. Analisis Regresi Linear

Tabel 4.16  
Hasil Regresi Linear Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.824	2.574		.708	.481		
	Disiplin	.319	.129	.292	2.471	.016	.254	3.935
	Lingkungan Kerja Fisik	.650	.123	.624	5.278	.000	.254	3.935

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2025

- Nilai *Constant* sebesar 1,824, artinya kinerja karyawan walaupun tanpa dipengaruhi oleh disiplin dan Lingkungan Kerja Fisik sudah mempunyai pengaruh sebesar 1,824
- Pengaruh antarvariabel disiplin terhadap kinerja karyawan adalah positif. Artinya jika disiplin mengalami kenaikan 1, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,319; dan sebaliknya
- Pengaruh antarvariabel Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan adalah positif. Artinya jika Lingkungan Kerja Fisik mengalami kenaikan 1, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,650; dan sebaliknya

4. Analisis Koefisien Korelasi (R)

Adapun hasil analisis koefisien korelasi pengaruh Disiplin dan Lingkungan Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran Hoka-Hoka Bento Cabang Ciater Tangerang Selatan dapat dilihat pada Tabel 4.17 berikut



**Tabel 4.17**  
**Hasil Analisis Koefisien Korelasi Correlations**  
**Correlations**

		Disiplin	Lingkungan Kerja Fisik	Kinerja Karyawan
Disiplin	Pearson Correlation	1	.864**	.831**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	62	62	62
Lingkungan Kerja Fisik	Pearson Correlation	.864**	1	.877**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	62	62	62
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.831**	.877**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	62	62	62

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

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2025

- Nilai koefisien korelasi Disiplin sebesar 0,831, hal ini mengandung arti bahwa Disiplin itu mempunyai pengaruh “**sangat kuat**” terhadap Kinerja Karyawan, karena berada di titik antara 0,80 sampai 1,000
- Nilai koefisien korelasi Lingkungan Kerja Fisik sebesar 0,877, hal ini mengandung arti bahwa Lingkungan Kerja Fisik itu mempunyai pengaruh “**sangat kuat**” terhadap Kinerja Karyawan, karena berada di titik antara 0,80 sampai 1,000

### 5. Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 4.20**  
**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.889 <sup>a</sup>	.790	.783	3.52337	1.842

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2025

Melalui hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.20 di atas, dapat diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,790. hal tersebut menunjukkan kemampuan variabel independen yaitu disiplin dan Lingkungan Kerja Fisik dalam menjelaskan kinerja karyawan sebesar 79,10%, sedangkan sisanya sebesar 20,90% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini

### 6. Uji Hipotesis

Uji t dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing- masing variabel independen terhadap variabel dependen. Sebagai pembanding untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan kriteria taraf signifikan sebesar 5% (0.05), dan membandingkan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Adapun ketentuan mencari nilai  $t_{tabel}$  diperoleh dengan cara jumlah responden  $n - k = 62 - 3 = 59$  dilihat dari distribusi nilai  $t_{tabel}$  (terlampir tabel t) maka nilai  $t_{tabel}$  2,001.



**Tabel 4.21**  
**Hasil Uji t Secara Parsial**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.824	2.574		.708	.481		
	Disiplin	.319	.129	.292	2.471	.016	.254	3.935
	Lingkungan Kerja Fisik	.650	.123	.624	5.278	.000	.254	3.935

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber: Data yang diolah SPSS, 2025

- Berdasarkan tabel 4.20 diatas dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} 2,471 > t_{tabel} 2,001$  dengan signifikan  $0,016 < 0,05$ ; maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Hal ini menandakan bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} 5,278 > t_{tabel} 2,001$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ ; maka  $H_{02}$  ditolak, dan  $H_{a2}$  diterima. Hal ini menandakan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

**Tabel 4.22**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2759.564	2	1379.782	111.146	.000 <sup>b</sup>
	Residual	732.436	59	12.414		
	Total	3492.000	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin  
Sumber: Data yang diolah SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 4.22 di atas ternyata hasil ANOVA atau uji F di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 111,146 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000, sedangkan mencari F tabel dengan jumlah sampel ( $n$ ) = 62, jumlah variabel ( $k$ ) = 3, taraf signifikansi = 0.05,  $df1 = k - 1$  atau  $3 - 1 = 2$ , dan  $df2 = n - k$  atau  $62 - 3 = 59$  diperoleh nilai F tabel sebesar 3,15. Sehingga F hitung  $111,146 > F$  tabel 3,15; dan diperoleh nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ . Artinya disiplin dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dari pembahasan pada Bab IV mengenai pengaruh Disiplin (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), disimpulkan sebagai berikut

- Disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $2,471 > 2,001$  dan nilai signifikan  $0,016 < 0,05$ : sehingga uji hipotesis diperoleh  $H_{01}$  ditolak, dan  $H_{a1}$  diterima, maka “Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran Hoka- Hoka Bento Cabang Ciater Tangerang Selatan
- Lingkungan Kerja Fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan



dengan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $5,278 > 2,001$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ ; sehingga uji hipotesis diperoleh  $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  diterima, maka “Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran Hoka-Hoka Bento Cabang Ciater Tangerang Selatan”

3. Secara simultan variabel Disiplin dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan menunjukkan hasil uji  $F_{hitung} = 111,146$  lebih besar dari  $F_{tabel} = 3,15$  ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ) dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$ ; maka  $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  diterima. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Disiplin dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, R. A. (2020). *Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi*. Malang: AE Publishing.
- Afandi, P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator* (edisi ke2). Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini, Fauzia. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Dalimunthe, L., Limakrisna, N., & Lusiana. (2023). *Manajemen Kinerja sektor Kesehatan*. Padang: CV. Gita Lentera.
- Dharma, A. (2023). *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta : Rajawali Press.
- Edy Sutrisno. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Dengan Program AMOS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halomoan, Y. K., Permatasari, R. J., & Sudiarto, S. (2025). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lotte Shopping Indonesia Head Office Di Ciracas Jakarta Timur. *Journal of Tax and Business*, 6(1), 139-149.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua*. Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herlambang, G. G., TH, M. N., & Setiawati, A. (2022). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai. *Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*, 1(2), 197-206.
- Jepry, J. (2020). *Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pana Lantas Sindo Ekspres* (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Juliyanti, L., & Jazuli, M. (2025). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Ramayana Depok. *Jurnal Sinergi Manajemen*, 2(1), 42-50.
- Kevin, K., & Winarsa, H. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mega Jaya Kreasi Jakarta Utara. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 1(9), 5844-5861.
- Liawati, L., & Widowati, W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mustika Citra Rasa. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 181-190.
- Nurfitriani. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Makassar: Cendekia Publisher.
- Nurhayati, E & Supomo, R (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.



- Nurhayati, E & Supomo, R. (2019). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” Edisi Kedua. Bandung: Yrama Widya.
- Oktapiani, P., & Indirasari, I. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Candi Malindo Bangkit Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(10), 157- 167.
- Onsardi, O., & Putri, S. H. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. OSF Preprints.
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), 834-843.
- Sahir, S, H. (2021). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit KBM Indonesia. Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Santoso, S. (2015). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Silitonga, E. S. (2020). *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen, dan Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: Penebar Media Pustaka.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2016). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Supriadi, H. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pembiayaan Pt Bank Perkreditan Rakyat (Bpr) Akasia Mas Di Tangerang Selatan. *Jurnal Konsisten*, 1(4), 278-291.
- Susilowati dkk. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish Digital.
- Widowati, W., Purnama, A., & Liawati, L. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Summarecon Agung Tbk Serpong. *Jurnal Arastirma*, 2(2), 191–203. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v2i2.23170>..
- Yulianto, B. (2020). *Perilaku Penggunaan APD Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan Yang Terpapar Bising Itensitas Tinggi*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.