



## **PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DWIPAKENCANA LESTARI PRIMA JAKARTA SELATAN**

### ***THE INFLUENCE OF DISCIPLINE AND PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT DWIPAKENCANA LESTARI PRIMA SOUTH JAKARTA***

**Muhammad Daffa Devara<sup>1</sup>, Retno Japanis Permatasari<sup>2</sup>**

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

Email: [mdaffadevara.alstar36@gmail.com](mailto:mdaffadevara.alstar36@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [dosen01337@unpam.ac.id](mailto:dosen01337@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

#### **Article Info**

##### **Article history :**

Received : 17-08-2025

Revised : 18-08-2025

Accepted : 20-08-2025

Published : 22-08-2025

#### **Abstract**

*This study aims to determine the effect of discipline and physical work environment on employee performance at PT DwipaKencana Lestari Prima South Jakarta partially and simultaneously. The method used is quantitative associative. The study population was 57 people and the sample used was a saturated sample. Data collection techniques in this study used observation and questionnaire techniques. Data analysis techniques used in this study were instrument testing, classical assumption testing, regression testing, correlation coefficient testing, determination coefficient testing and hypothesis testing. The results showed that discipline had a positive and significant effect on employee performance, this was evidenced by the calculated  $t$  value  $> t$  table ( $6.561 > 2.004$ ) and strengthened by a sig value  $< 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ) so that  $H_0$  was rejected and  $H_1$  was accepted, So there is a positive and significant influence between discipline on employee performance. The physical work environment has a positive and significant effect on employee performance, this is evidenced by the calculated  $t$  value  $> t$  table ( $10.037 > 2.004$ ) and is strengthened by a sig value  $< 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ) so that  $H_0$  is rejected and  $H_2$  is accepted, So there is a positive and significant effect between the physical work environment on employee performance, and discipline and the physical work environment have a positive and significant effect on employee performance, this is evidenced by the calculated  $F > F$  table ( $56.164 > 3.17$ ) and is strengthened by a sig value  $< 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ), there is a positive and significant effect between discipline and the physical work environment simultaneously on employee performance*

**Keywords: Discipline; Physical Work Environment; Employee Performance.**

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT DwipaKencana Lestari Prima Jakarta Selatan secara parsial dan simultan. Metode yang digunakan adalah asosiatif kuantitatif. Populasi penelitian sebanyak 57 orang dan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, uji regresi, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $6,561 > 2,004$ ) dan diperkuat dengan nilai sig  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, Maka terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $10,037 > 2,004$ ) dan diperkuat dengan nilai sig  $< 0,05$  ( $0,000 <$



0,05) sehingga H0 ditolak dan H2 diterima, Maka terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, dan disiplin dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $56,164 > 3,17$ ) dan diperkuat nilai  $sig < 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ , terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan

**Kata Kunci : Disiplin; Lingkungan Kerja Fisik; Kinerja Karyawan.**

## PENDAHULUAN

Setiap perusahaan dituntut untuk mengoptimalkan Sumber Daya Manusia (SDM) agar dapat bersaing dan mempertahankan eksistensinya. Pengelolaan SDM menjadi aspek krusial dalam mencapai tujuan organisasi, di mana karyawan berperan sebagai aset utama yang menentukan keberlangsungan dan perkembangan perusahaan. Karyawan tidak hanya sebagai pelaksana tugas, tetapi juga sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Dalam menghadapi tantangan industri yang semakin kompleks, perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang kompeten dan memiliki motivasi tinggi untuk bekerja secara optimal. Tidak cukup hanya memiliki keterampilan teknis, tetapi juga diperlukan semangat kerja keras dalam mencapai target perusahaan. Hasil observasi awal yang dilakukan oleh penulis pada PT DwipaKencanaLestari Prima menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan selama tiga tahun terakhir. Indikasi penurunan ini terlihat dari meningkatnya jumlah pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu. Berdasarkan observasi dengan beberapa karyawan, diduga faktor yang memengaruhi penurunan kinerja ini adalah tingkat disiplin yang rendah serta kondisi lingkungan kerja fisik yang kurang mendukung. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT DwipaKencana Lestari Prima

Sebagai data pendukung, berikut adalah persentase kinerja karyawan PT DwipaKencana Lestari Prima selama tiga tahun terakhir (2022–2024):

**Tabel 1. 1**  
**Penilaian Rata-rata Persentase Kinerja Karyawan**  
**PT DwipaKencana Lestari Prima**  
**Periode 2022-2024**

No	Indikator	Hasil Kinerja (%)			Rata-Rata
		2022	2023	2024	
1	Kualitas	84%	80%	79%	81%
2	Kuantitas	88%	80%	75%	81%
3	Ketepatan Waktu	87%	78%	74%	79%
4	Efektivitas	83%	79%	73%	78%
5	Kemandirian	80%	75%	71%	75%
<b>Rata-rata</b>		<b>84,4%</b>	<b>78,4%</b>	<b>74,4%</b>	

*Sumber: PT Dwipa Kencana Lestari Prima (2022-2024)*

Berdasarkan data dalam tabel 1.1, dapat terlihat adanya fenomena penurunan kinerja karyawan selama tiga tahun terakhir. Pada tahun 2022, rata-rata kinerja karyawan masih berada dalam kategori baik dengan nilai (84,4%). Namun, pada tahun 2023, kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar (78,4%), yang masih masuk dalam kategori baik. Demikian juga halnya pada tahun 2024 mengalami penurunan yang signifikan, di mana rata-rata kinerja karyawan menjadi sebesar (74,4%), yang berarti masuk dalam kategori cukup hal ini disebabkan karena kurangnya kedisiplinan karyawan dalam melaksanakan atau mematuhi peraturan yang dibuat oleh perusahaan yang telah ditetapkan



**Tabel 1. 3**  
**Rekap Data Presensi Disiplin Karyawan PT DwipaKencana Lestari Prima (2022-2024)**

Tahun	Jumlah Karyawan	Terlambat > 3x/Bulan	Alpha	Sakit	Izin	Total	Persentase
2022	57	15	8	10	15	48	84,3%
2023	57	18	10	6	8	42	73,7%
2024	57	21	12	5	9	47	82,5%
Rata-rata	171	31,6	17,5	12,3	18,7	80,1	80,1%

Sumber: PT Dwipa Kencana Lestari Prima (2022-2024)

Berdasarkan data pada tabel 1.3, dapat dijelaskan bahwa tingkat disiplin karyawan PT DwipaKencana Lestari Prima masih belum optimal terlihat adanya korelasi antara disiplin yang rendah dengan menurunnya kinerja karyawan. Dari data tersebut terlihat bahwa terjadi peningkatan jumlah karyawan yang mengalami permasalahan terlambat lebih dari 3 kali per bulan dengan nilai rata-rata lebih tinggi (31,6) disiplin dari tahun ke tahun. Persentase tahun 2022 terdapat (84,3%) yang bermasalah dalam hal kedisiplinan. Persentase pada tahun 2023 menurun menjadi (73,7%), dan persentase pada tahun 2024 meningkat kembali menjadi (82,5%). Hal ini menunjukkan fenomena yang mengkhawatirkan dan memerlukan perhatian lebih lanjut dari manajemen perusahaan. Jika dibandingkan dengan data pada tabel 1.1, terlihat bahwa indikator kinerja seperti kualitas, kuantitas dan kemandirian mengalami penurunan secara signifikan dari tahun 2022 hingga 2024. Hal ini menguatkan dugaan bahwa rendahnya disiplin memiliki hubungan dengan penurunan kinerja karyawan.

**Tabel 1. 4**  
**Kondisi Lingkungan Kerja Fisik PT Dwipa Kencana Lestari Tahun 2024**

No.	Aspek Lingkungan Kerja	Keterangan	Jumlah	Kondisi	
				Baik	Kurang Baik
1.	Pencahayaan	Lampu	150	102	48
2.	Suhu Udara	AC	25	14	11
		Ventilasi	12	8	4
3.	Penggunaan Warna	Tanaman Hias	25	25	-
		Hiasan Dinding	15	15	-
4.	Kebisingan	Pelindung Telinga	Tidak ada		
5.	Keamanan	CCTV	35	9	26

Sumber: Data primer diolah PT Dwipa Kencana Lestari Jakarta Selatan (2025)

Berdasarkan data Tabel 1.4, kondisi lingkungan kerja fisik di PT DwipaKencana Lestari Prima masih belum maksimal dan berpotensi menurunkan kinerja karyawan. Hal ini ini disebabkan dari aspek keamanan, CCTV mengalami permasalahan teknis seperti kamera mati, kabel putus, gambar buram, dan beberapa masih ada yang belum terpasang sepenuhnya yang mengurangi efektivitas pengawasan dan meningkatkan risiko keamanan. Faktor-faktor seperti pencahayaan redup, AC dan ventilasi yang tidak terawat, kebersihan yang kurang, serta kebisingan tanpa perlindungan menimbulkan ketidaknyamanan saat bekerja. Sebanyak 48 lampu memiliki pencahayaan rendah, yang dapat menyebabkan ketegangan mata, sakit kepala, dan kelelahan visual, sehingga mengurangi fokus dan memperlambat pekerjaan, terutama yang membutuhkan ketelitian tinggi. Sebanyak 11 unit AC dan 4 ventilasi dalam kondisi kurang baik, menyebabkan udara di ruang kerja terasa pengap dan berisiko menimbulkan gangguan pernapasan. Suhu yang panas dan sirkulasi udara yang buruk membuat karyawan mudah lelah, sulit fokus, dan kurang produktif. Kebisingan juga menjadi masalah karena tidak tersedianya pelindung telinga, yang dapat mengganggu konsentrasi, komunikasi, serta meningkatkan stres.



Jika dikaitkan dengan Tabel 1.1, kondisi lingkungan kerja fisik yang buruk berkorelasi dengan penurunan kinerja karyawan dari tahun 2022 hingga 2024. Kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menurunkan motivasi, meningkatkan tingkat stres, serta menyebabkan kelelahan fisik dan mental, yang akhirnya berdampak pada penurunan kualitas, kuantitas, serta efektivitas kerja karyawan.

## **Kajian Pustaka**

### **1. Disiplin**

Menurut Rivai dalam Afifah (2020:61) “disiplin kerja adalah suatu alat untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan dan norma-norma yang berlaku”

### **2. Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Sedarmayanti dalam Sudaryo, dkk (2020:48) "lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja dan yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung".

### **3. Kinerja Karyawan**

Menurut Sinambela dalam Yulianto B. (2020:8) “kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan dalam melakukan keahlian tertentu untuk mengetahui seberapa jauh kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan kriteria yang jelas dan terukur”.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah asosiatif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:65) mengatakan “penelitian yang bersifat asosiatif merupakan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih yang akan berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol fenomena”. Dengan demikian penelitian asosiatif kuantitatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dwipakencana Lestari Prima Jakarta Selatan.

**HASIL DAN PEMBAHASAN****1. Uji Intrumen****a. Uji Validitas**

**Tabel 4. 1**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin (X1)**

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya sering datang ke kantor lewat dari jam yang telah ditentukan oleh perusahaan.	0,519	0,261	Valid
2	Saya hadir dan meninggalkan tempat kerja sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.	0,728	0,261	Valid
3	Saya selalu bekerja sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan.	0,657	0,261	Valid
4	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang ada dalam perusahaan.	0,486	0,261	Valid
5	Saya sudah menerapkan kebijakan aturan perusahaan dengan baik.	0,578	0,261	Valid
6	Saya selalu menggunakan seragam sesuai dengan peraturan perusahaan.	0,639	0,261	Valid
7	Saya selalu teliti dalam melakukan pekerjaan.	0,490	0,261	Valid
8	Saya selalu menggunakan fasilitas yang ada di perusahaan dengan baik.	0,676	0,261	Valid
9	Saya selalu menjaga perilaku sesuai dengan norma yang berlaku.	0,485	0,261	Valid
10	Saya selalu menjalankan prinsip-prinsip etika profesional dalam bekerja.	0,671	0,261	Valid

Sumber : *Output SPSS 20 yang diolah (2025)*

Dapat disimpulkan dari data tabel 4.1 di atas bahwa seluruh pernyataan kuesioner dapat diterima karena variabel disiplin (X1) memperoleh nilai r hitung > r tabel (0,261). Maka kuesioner yang disebarkan dapat dipakai dalam mengolah data penelitian



**Tabel 4. 2**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)**

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya merasa nyaman saat bekerja ketika pencahayaan baik.	0,561	0,261	Valid
2	Cahaya lampu dalam ruangan bekerja sudah memadai sehingga tidak silau saat bekerja.	0,480	0,261	Valid
3	Temperatur suhu udara yang cukup membuat ruangan kerja sejuk sehingga saya dapat bekerja dengan nyaman.	0,642	0,261	Valid
4	Pendingin AC di ruangan kerja sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada perusahaan.	0,451	0,261	Valid
5	Warna dinding dan dekorasi di tempat kerja memberikan suasana nyaman saat bekerja.	0,695	0,261	Valid
6	Kombinasi warna yang sesuai di tempat kerja dapat meningkatkan semangat dalam bekerja.	0,479	0,261	Valid
7	Saya merasa bising di ruang kerja sehingga sulit konsentrasi saat bekerja.	0,447	0,261	Valid
8	Saya merasa fokus dalam bekerja karena tidak ada suara yang mengganggu di dalam ruang kerja.	0,494	0,261	Valid
9	Saya merasa tidak aman dalam bekerja ketika CCTV dalam perusahaan tidak berfungsi dengan baik.	0,492	0,261	Valid
10	Saya merasa tenang dan aman meninggalkan barang pribadi di ruangan kerja.	0,589	0,261	Valid

Sumber : *Output SPSS 20 yang diolah (2025)*

Dapat disimpulkan dari data tabel 4.2 di atas bahwa seluruh pernyataan kuesioner dapat diterima karena variabel lingkungan kerja fisik (X2) memperoleh nilai r hitung > r tabel (0,261). Dengan demikian, kuesioner yang disebarakan layak dipakai untuk mengolah data penelitian



**Tabel 4. 3**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja dalam perusahaan.	0,702	0,261	Valid
2	Saya sudah memberikan kualitas kerja yang baik sesuai dengan tujuan perusahaan.	0,480	0,261	Valid
3	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan.	0,551	0,261	Valid
4	Saya mampu bekerja sesuai dengan standar yang diberikan perusahaan.	0,528	0,261	Valid
5	Saya selalu berusaha untuk memperbaiki manajemen waktu dalam bekerja agar lebih efektif.	0,540	0,261	Valid
6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih awal dari waktu yang ditentukan.	0,683	0,261	Valid
7	Saya mampu menyelesaikan beberapa pekerjaan dalam waktu yang bersamaan.	0,611	0,261	Valid
8	Saya dapat menggunakan waktu bekerja dengan efektif.	0,543	0,261	Valid
9	Saya mampu bekerja secara mandiri tanpa pengawasan yang ketat dari pimpinan.	0,457	0,261	Valid
10	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan dari rekan kerja.	0,682	0,261	Valid

Sumber : *Output SPSS 20 yang diolah (2025)*

Dapat disimpulkan dari data tabel 4.3 di atas bahwa seluruh pernyataan kuesioner dapat diterima karena variabel kinerja karyawan (Y) memperoleh nilai r hitung > r tabel (0,261). Dengan demikian, kuesioner yang disebarkan dapat dipakai dalam mengolah data penelitian.

#### **b. Hasil Uji Reliabilitas**

Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk menjamin bahwa suatu instrumen cukup dan dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik dan hasil konsistensi tetap dan tidak berubah jika indikator tersebut digunakan dalam pengukuran berikutnya. Tingkat konsistensi yang dipertahankan dalam hasil pengukuran dipastikan melalui penggunaan uji reliabilitas.



**Tabel 4. 4**  
**Hasil Uji Reliabelitas Variabel Independen dan Dependen**

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keputusan
Disiplin (X1)	0,783	0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,710	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,778	0,600	Realibel

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan data tabel 4.4 diatas, diperoleh nilai hitung variabel independen dan dependen > cronbach's alpha (0,6), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan reliabel. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

**2. Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Normalitas**

**Tabel 4. 5**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.41100663
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.080
	Negative	-.112
Kolmogorov-Smirnov Z		.846
Asymp. Sig. (2-tailed)		.471

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance

Dari hasil dari tabel 4.5 di atas, memperoleh nilai signifikansi diatas 0,05 yaitu sebesar 0,471 > 0,05. Maka data residual telah terdistribusi normal

**b. Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4. 6**  
**Hasil Output SPSS Uji Multikolinearitas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	disiplin	.554	1.804
	lingkungan kerja fisik	.554	1.804

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

- 1) *Tolerance value* disiplin 0.554 < 1 dan VIF disiplin 1,804 < 10
- 2) *Tolerance value* lingkungan kerja fisik 0,554 < 1 dan VIF lingkungan kerja fisik 1,804 < 10 dan Maka dapat disimpulkan pada kedua variabel tersebut dianggap tidak terjadi multikolinearitas



c. Uji Heterokedastisitas

Tabel 4. 7  
Hasil Uji Heteroskedastisitas *Output* SPSS Uji Glejser

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.823	2.079		.877	.384
	disiplin	.011	.055	.037	.204	.839
	lingkungan kerja fisik	-.008	.067	-.021	-.112	.911

a. Dependent Variable: ABS\_RES  
Sumber : Data diolah, 2025

Disiplin (X1) nilai sig = 0,839 > 0,05. Lingkungan kerja fisik (X2) nilai sig = 0,911 > 0,05 Sehingga dapat dikatakan hasil model regresi dari data tersebut di atas tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas

d. Uji Autokorelasi

Tabel 4. 9  
Hasil *Output* SPSS Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.822 <sup>a</sup>	.675	.663	2.455	1.860

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin  
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2025

Dengan melihat hasil uji Autokorelasi pada tabel 4.9 tersebut. Memperoleh nilai *durbin-watson* sebesar 1,860, yang terletak di antara 1,551-2,460, mengindikasikan bahwa model regresi ini tidak mengalami autokorelasi

3. Analisis Regresi Linear

Tabel 4. 20  
Hasil *Output* Regresi Linier Berganda  
Disiplin (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap  
Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.525	3.676		.415	.680
	disiplin	.212	.097	.227	2.176	.034
	lingkungan kerja fisik	.740	.118	.653	6.269	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan  
Sumber : Data diolah, 2025

- Berdasarkan Tabel 4.20 hasil perhitungan regresi pada di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 1,525 + 0,212X1 + 0,740X2$ . Atas dasar persamaan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut
- Nilai konstanta sebesar 1,525 menyatakan bahwa jika nilai variabel disiplin (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) tidak ada atau = 0, maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 1,525



- c. Koefisien korelasi variabel Disiplin (X1) 0,212 mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel disiplin, maka hal itu meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,212. Koefisien korelasi variabel lingkungan kerja fisik (X2) 0,740 mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) satuan variabel lingkungan kerja fisik, maka hal itu akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,740 kali

4. Analisis Koefisien Korelasi (R)

**Tabel 4. 24**  
**Hasil Output Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Disiplin (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	.822 <sup>a</sup>	.675	.663	2.455

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja fisik, disiplin  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber : Data diolah, 2025

Pada tabel 4.24 diatas koefisien korelasi R sebesar 0,822 yang berada pada rentang 0,800 - 1,000. Maka dapat disimpulkan disiplin (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan (Y).

5. Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 4. 27**  
**Hasil Output Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Disiplin (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	.822 <sup>a</sup>	.675	.663	2.455

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja fisik, disiplin  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.27 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,675 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 67,5%. Sedangkan sisanya sebesar 32,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan oleh penelitian.

6. Uji Hipotesis

**Tabel 4. 28**  
**Hasil Output Uji t Hipotesis Parsial**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.260	3.845		3.969	.000
	disiplin	.620	.094	.663	6.561	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan  
 Sumber : Data diolah, 2025



Tabel 4.28 di atas menunjukkan bahwa hasil uji parsial (uji t) antara disiplin terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung > t tabel (6,561 > 2,004) dan nilai sig < 0,05 (0,000 < 0,05) sehingga H0 ditolak dan H1 diterima yaitu “terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT DwipaKencana Lestari Prima” .

**Tabel 4. 29**  
**Hasil Output Uji t Hipotesis Parsial**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.095	3.725		.831	.410
	lingkungan kerja fisik	.911	.091	.804	10.037	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Output SPSS 20 yang diolah (2025)

Tabel 4.29 di atas menunjukkan bahwa hasil uji parsial (uji t) antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung > t tabel (10,037 > 2,004) 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 DwipaKencana Lestari Prima

**Tabel 4. 30**  
**Hasil Output Uji Hipotesis Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	677.141	2	338.571	56.164	.000 <sup>b</sup>
	Residual	325.525	54	6.028		
	Total	1002.667	56			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja fisik, disiplin

Sumber : Output SPSS 20 yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.30 di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung > F tabel (56,164 > 3,17) dan nilai sig < 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan demikian H0 ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa “terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT DwipaKencana Lestari Prima.

## KESIMPULAN

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

1. Disiplin sebagai variabel independen (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 15,260 + 0,620 X1$ . Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,663 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan kuat. Berdasarkan hasil uji signifikansi uji t menunjukkan hasil statistik uji signifikansi parsial t hitung = 6,561 sedangkan t tabel 2,004 t hitung > t tabel dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Maka dapat diketahui H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT DwipaKencana Lestari Prima
2. Lingkungan kerja fisik sebagai variabel independen (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 3,095 + 0,911 X2$ . Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,804 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan sangat kuat. Berdasarkan hasil uji signifikansi uji t menunjukkan hasil statistik uji signifikansi parsial t hitung = 10,037 sedangkan t tabel 2,004 t hitung > t tabel dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Maka dapat diketahui H0 ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT



DwipaKencana Lestari Prima

3. Disiplin dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 1,525 + 0,212X_1 + 0,740X_2$ . Nilai koefisien korelasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,822 sangat kuat. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 67,5%, sedangkan sisanya sebesar  $(100-67,5\%) = 32,5\%$  dipengaruhi faktor lain. Berdasarkan hasil uji signifikansi uji F (simultan) dapat diketahui bahwa nilai F hitung adalah 56,164 dan F tabel 3,17 artinya  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $56,164 > 3,17$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT DwipaKencana Lestari Prima.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, Lendy Zelviean. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: CV Penerbit Qiara Media.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afifah, N. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Praktik*. Yogyakarta: Deepublish.
- Agustini, Fauzia. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Algifari. (2019). *Mengukur Kualitas Layanan dengan Indeks Kepuasan, Metode Importance-Performance Analysis (IPA), dan Model Kano*. BPFE FEB UGM.
- Allamsyah, M. R., & Ellesia, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tunas Lima Warna. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(9), 131-139.
- Andriani, J., Anggraini, N., & Metarini, R. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt First Media Tbk Cabang Jakarta Selatan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(2), 399-407.
- Andriani, M., & Hindriari, R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen *Finance & Treasury* Pada PT Sicepat Ekspres Indonesia Jakarta Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 2238-2248.
- Aprilianti, L., & Hindriari, R. (2024). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan contact center PT Telkom Indonesia Tangerang Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 165-174.
- Budi Yulianto. (2020). *Perilaku Pengguna APD Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi*. Surabaya : Scopindo Media Pustaka.
- Donni Juni, Priansa. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Administrasi Personal*. Bandung: Alfabeta.
- Effendy, M., & Fitria, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Eka, P. D., Basra, A., & Kurniawan, P. (2023). Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja fisik terhadap etos kerja serta implikasinya pada kinerja pegawai negeri sipil Biro Perencanaan Kementerian Agama RI Kantor Pusat Jakarta. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 3(2), 303-315.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Enny, Nurhayati. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Farisi, M. I., dkk. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Modern*. Yogyakarta: Deepublish.
- Fauzia Agustini. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Firmansyah, D. & Mahardika, A. (2018). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ghozali, I. (2019). *Desain Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Semarang: Universitas Diponegoro.



- Hasibuan, M. S. (2020). Manajemen sumber daya manusia, Jakarta: PT Bumi aksara.
- Hasibuan. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, cetaka kesembilan belas, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- 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.
- Hery, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gava Media.
- Istijanto. (2018). Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. Jakarta: PT Bumi Aksara Jakarta: Rajawali Pers.
- Krisnandi H., Efendi S., Sugiono E. (2019). Pengantar manajemen. Jakarta: LPU- UNAS.
- Kristanti, Desi; Charviandi, Adrie; Poniah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Bumi Aksara.
- Krisyanto, E. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan bidang angkutan kota tangerang selatan. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 11(2), 1169-1178.
- Mangkunegara, A. P. (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan 14). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Narimawati, Umi. (2021). Pemodelan Persamaan Struktural Menggunakan AMOS. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Nitisemito, A. S. (2019). Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas. Jakarta; Ghalia Indonesia.
- Permatasari, R. J. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hokben Alam Sutera Tangerang. *Jurnal Ilmiah*, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2(3), 410-418
- Pramanaya, R. D., Suprayitno, & Sutarno . (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Prananda Media Group, Jakarta.
- Rahmasita, A. N., & Perizade, B. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pelayanan pajak Kantor Samsat Palembang. *CAM JOURNAL: Change Agent For Management Journal*, 6(2), 146-157.
- Retno Japanis Permatasari, (2019), Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hokben Alam Sutera Tangerang, *Jurnal Ilmiah Jenius*, Vol 2, No.3(2019),
- Rivai, V. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2.
- Rivai, Veithzal. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.
- Robbins, Stephen, P. dan Timothy, A. Judge, (2020). Perilaku Organisasi, Edisi Kedua belas, Salemba Empat, Jakarta.
- Sadikin, A., Misra, I., & Hudin, M. (2020). Pengantar Manajemen Dan Bisnis.
- Samsudin, Sadili. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- Santoso, Singgih. (2019). Menguasai Statistik di Era Revolusi Industri 4.0. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2020). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung :Mandar Maju.
- Setiyono, A., & Permatasari, R. J. (2024). PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BAHTERA ENERGI SAMUDRA TUAH JAKARTA SELATAN. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 106-116.
- Silaen, Novia Ruth., Syamsuransyah., Reni Chairunnisah., dkk (2021) Kinerja Karyawan, (Edisi 1, Cetakan Pertama) Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siswanto, B. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jims*, 7(2).



- Sudaryo, dkk. (2020). Manajemen Kinerja dalam Perspektif Organisasi Modern. Yogyakarta: Deepublish.
- Sugiyono (2020) Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan RSD. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno Edy. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, Edy. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, Edy. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Viona, D. R., & Begawati, N. (2023). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Ranah Bundo Padang. Ekasakti Matua Jurnal Manajemen, 1(2), 104-111.