



Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gading Semeseta Utama Tangerang Selatan

The Effect of Work Discipline and Physical Work Environment on Employee Performance at PT. Gading Semeseta Utama South Tangerang

Muhammad Farhan Az Zahri¹, Maswarni²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: m.farhanazzahri112@gmail.com, dosen00381@unpam.ac.id

Article Info

Article history :

Received : 02-08-2026

Revised : 04-08-2026

Accepted : 06-08-2026

Published: 08-08-2026

Abstract

This study aims to analyze the influence of Work Discipline and Physical Work Environment on Employee Performance at PT. Gading Semsta Utama Tangerang Selatan. The research method used is quantitative descriptive research, namely research with data collection through questionnaires and expressed in the form of numbers involving 65 employees. The tests used in this study show the test: Data analysis using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, and hypothesis testing. The results of this study are the Effect of Work Discipline (X1) on Employee Performance (Y) Based on the results of the analysis, the regression equation value $Y = 14.273 + 0.642 X1$ was obtained. The hypothesis test obtained the value of $T_{hitung} > T_{tabel}$ or $(9.736 > 1.998)$. Thus, H_01 is rejected and H_{a1} is accepted, which means that Work Discipline has a significant effect on Employee Performance. The Effect of Physical Work Environment (X2) on Employee Performance (Y) Based on the test results, the regression equation value $Y = 16.775 + 0.580 X2$ was obtained. The hypothesis test obtained a T_{count} value $> T_{table}$ or $(6.345 > 1.998)$. Thus, H_02 is rejected and H_{a2} is accepted, meaning there is a significant influence between the Physical Work Environment on employee performance. The Influence of Work Discipline (X1) and Physical Work Environment (X2) on Employee Performance (Y) Based on the results of the study, it shows that Work Discipline (X1) and Physical Work Environment (X2) have a significant influence on Employee Performance with the regression equation $Y = 11.988 + 0.545 X1 + 0.157 X2$. The hypothesis test obtained a F_{count} value $> F_{table}$ or $(49.630 > 3.15)$. Thus, H_03 is rejected, and H_{a3} is accepted, meaning there is a significant influence simultaneously between Work Discipline and Physical Work Environment on Employee Performance

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gading Semsta Utama Tangerang Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif yaitu penelitian dengan pengumpulan data melalui kuesioner dan dinyatakan dalam bentuk angka – angka yang melibatkan 65 Karyawan. Uji yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan uji : Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 14.273 + 0,642 X1$. Uji hipotesis diperoleh nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $(9,736 > 1,669)$. Dengan demikian, H_01 ditolak dan H_{a1} diterima, yang berarti Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)



Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 16,775 + 0,580 X_2$. Uji hipotesis diperoleh nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $(6,345 > 1,669)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan. Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 11,988 + 0,545 X_1 + 0,157 X_2$. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(49,630 > 3,15)$. Dengan demikian H_0 ditolak, dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

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

PENDAHULUAN

Kondisi disiplin kerja karyawan masih tergolong stabil. Sebagian besar tenaga kerja hadir tepat waktu dan mengikuti aturan kerja perusahaan yang telah ditetapkan. Namun demikian, masih terdapat beberapa pelanggaran ringan seperti terlambat hadir pada hari tertentu, terutama setelah terjadi perubahan sistem pengawasan jam kerja dan penyesuaian shift. Beberapa karyawan terlihat kurang konsisten dalam memenuhi standar operasional, seperti tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu serta ketidakhadiran yang mulai bertambah. Situasi ini membuat perusahaan harus memberikan lebih banyak teguran baik secara lisan maupun tertulis kepada karyawan.

Tidak hanya itu, pelanggaran etika kerja juga mengalami peningkatan, seperti karyawan yang meninggalkan area kerja tanpa izin dan kurang memperhatikan prosedur keselamatan kerja. Kondisi ini menyebabkan beberapa target operasional tidak dapat diselesaikan sesuai perencanaan. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja di PT Gading Semesta Utama dalam tiga tahun terakhir mengalami penurunan dan perlu segera ditangani secara serius. Oleh karena itu, disiplin kerja menjadi isu penting untuk diteliti lebih mendalam guna menemukan faktor-faktor penyebab serta solusinya agar dapat mendukung peningkatan kinerja perusahaan secara berkelanjutan.

Indikator ketaatan terhadap peraturan kerja juga menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih belum mematuhi aturan perusahaan, seperti disiplin waktu, kedisiplinan dalam penggunaan atribut kerja, serta kepatuhan terhadap tata tertib perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kesadaran dan kepatuhan terhadap regulasi perusahaan belum maksimal. Oleh karena itu, diperlukan analisis lebih lanjut untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja karyawan, agar perusahaan dapat merumuskan kebijakan atau strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan. Memenuhi kegiatan operasional perusahaan agar berjalan dengan maksimal.

Kedisiplinan karyawan diharapkan dapat mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dari perusahaan. Tingkat kehadiran absensi sangat berpengaruh kepada kedisiplinan karyawan perusahaan. Kehadiran itu sendiri terdiri dari berbagai kegiatan yang menunjang peningkatan terhadap komitmen organisasi seperti mengerjakan tugas tepat waktu. Selain meningkatkan kedisiplinan sehubungan dengan hal tersebut perlu juga adanya karyawan yang berkompetensi dalam menjalankan tugasnya dan mampu menyalurkan ide, pendapat serta keahliannya dalam memajukan organisasi.



Selain disiplin kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Lingkungan Kerja Fisik. Lingkungan kerja fisik adalah tempat di mana banyak karyawan melakukan aktivitas pekerjaannya, seperti kantor perusahaan dan tempat lain. Menurut Gie dalam Septiyana (2020:25) menyatakan bahwa “lingkungan kerja fisik meliputi pencahayaan, pewarnaan, udara dan suara”. Lingkungan kerja mencakup semua keadaan berbentuk fisik dan dapat dilihat oleh penglihatan, secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi karyawan. Perusahaan harus membuat lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya untuk memberikan rasa aman, nyaman, dan memungkinkan mereka bekerja secara optimal. Tempat kerja yang nyaman tentunya akan mempengaruhi kinerja setiap karyawan, karena itu meningkatkan kualitas kinerja mereka.

Lingkungan Kerja Fisik yang baik juga dapat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan tersebut. Kepuasan kerja karyawan tersebut dalam menimbulkan loyalitas karyawan kepada perusahaan tempatnya bekerja, meningkatkan kinerja karyawan tersebut dan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga target perusahaan tersebut dapat tercapai.

Tabel 1. 1 Data Pra-Survey Lingkungan Kerja Fisik Pada PT. Gading Semester Utama

No	Pertanyaan	Jumlah Karyawan	Setuju	%	Tidak Setuju	%
1	Penerangan di ruang kerja sudah cukup terang sehingga mendukung aktivitas kerja saya.	30	12	40,0	18	60,0
2	Sirkulasi udara di tempat kerja terasa lancar dan membuat ruangan nyaman.	30	13	43,3	17	56,7
3	Lingkungan Kerja Fisik saya relatif tenang dan tidak terganggu oleh kebisingan.	30	11	36,7	19	63,3
4	Ruangan kerja bebas dari bau tidak sedap yang dapat mengganggu kenyamanan.	30	18	60	12	40
5	Fasilitas keamanan di Lingkungan Kerja Fisik (misalnya CCTV, petugas keamanan, sistem darurat) sudah memadai.	30	19	63,3	11	36,7
Rata - rata				48,66%		51,34%

Sumber : Diolah oleh peneliti

Berdasarkan Tabel 1.1 mengenai data pra-survey Lingkungan Kerja Fisik pada PT. Gading Semester Utama, terlihat bahwa kondisi Lingkungan Kerja Fisik mendapatkan tanggapan beragam dari karyawan. Dari 30 responden, sebanyak 40,0% menyatakan bahwa penerangan di ruang kerja sudah cukup terang sehingga mendukung aktivitas kerja, sementara 60,0% lainnya merasa sebaliknya. Untuk sirkulasi udara, 43,3% karyawan menilai bahwa aliran udara di tempat kerja cukup lancar dan membuat ruangan nyaman, namun 56,7% merasa belum optimal. Berbeda dengan indikator kebisingan, mayoritas karyawan yaitu 63,3% menilai Lingkungan Kerja Fisik masih cukup bising dan mengganggu, hanya 36,7% yang merasa ruang kerja relatif tenang. Selanjutnya, terkait kebersihan udara, 60% responden menyatakan bahwa ruangan kerja bebas dari bau tidak sedap, sedangkan 40% merasa masih ada gangguan. Terakhir, dari sisi keamanan, sebanyak 63,3%



karyawan setuju bahwa fasilitas keamanan seperti CCTV, petugas keamanan, dan sistem darurat sudah memadai, sementara 36,7% lainnya menganggap belum cukup. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar aspek Lingkungan Kerja Fisik belum cukup baik, terutama di beberapa bagian masih terdapat beberapa kekurangan, khususnya pada sektor kebisingan, yang perlu mendapat perhatian lebih dari perusahaan agar kenyamanan dan produktivitas kerja karyawan dapat meningkat

Tabel 1. 2 Data Kinerja Karyawan PT. Gading Semesta Utama Tangerang Selatan Tahun 2022 - 2024

Indikator	2022		2023		2024	
	Tercapai	Tidak Tercapai	Tercapai	Tidak Tercapai	Tercapai	Tidak Tercapai
Kuantitas Kerja	70%	30%	80%	20%	79%	21%
Kualitas Kerja	60%	40%	80%	20%	85%	15%
Waktu Kerja	56%	44%	77%	23%	77%	23%
Efektifitas	60%	40%	77%	23%	77%	23%
Kemandirian	60%	40%	85%	15%	60%	40%
Target	100%		100%		100%	
Rata-rata	61%		80%		76%	

Sumber : PT. Gading Semesta Utama Tangerang Selatan Tahun 2022 -2024

Berdasarkan Tabel 1.3 mengenai data kinerja karyawan PT. Gading Semesta Utama di Tangerang Selatan tahun 2022–2024, terlihat adanya perkembangan kinerja yang fluktuatif pada beberapa indikator. Pada tahun 2022, rata-rata kinerja karyawan tercapai sebesar 61% dengan indikator kuantitas kerja 70%, kualitas kerja 60%, waktu kerja 56%, efektivitas 60%, dan kemandirian 60%. Memasuki tahun 2023, terjadi peningkatan yang cukup signifikan dengan rata-rata capaian kinerja mencapai 80%. Hampir seluruh indikator mengalami peningkatan, di antaranya kuantitas kerja menjadi 80%, kualitas kerja 80%, waktu kerja 77%, efektivitas 77%, dan kemandirian 85%. Namun, pada tahun 2024 terjadi sedikit penurunan rata-rata capaian menjadi 76%. Meski indikator kualitas kerja meningkat hingga 85% dan kuantitas kerja mencapai 79%, namun terdapat penurunan pada indikator kemandirian yang hanya mencapai 60%. Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan mengalami peningkatan dari tahun 2022 ke 2023, tetapi sedikit menurun pada tahun 2024, sehingga perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terutama pada aspek kemandirian agar capaian kinerja dapat kembali meningkat dan target perusahaan dapat tercapai secara optimal.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode ini melibatkan pengumpulan data untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan tentang pendapat orang atau sebuah isu atau topik. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang didasarkan pada pengumpulan dan analisis data berbentuk angka (numerik) untuk menjelaskan, memprediksi, dan mengontrol fenomena yang diminati. Penelitian kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerikal yang diolah dengan metode statistik. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi hubungan antar variabel



HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

1. variabel Disiplin Kerja (X1) menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,2441). Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh butir pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid, sehingga instrumen yang digunakan layak dijadikan sumber data penelitian
2. variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,2441). Hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner valid, sehingga instrumen yang digunakan memenuhi syarat kelayakan sebagai data penelitian
3. variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,2441). Hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner valid, sehingga instrumen yang digunakan memenuhi syarat kelayakan sebagai data penelitian

Uji Reliabilitas

Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Kriteria	Keputusan
Disiplin Kerja	0,772	>0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik	0,656	>0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,655	>0,600	Reliabel

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS 27

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4.11 di atas, variabel Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel, karena masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,600

Uji Normalitas

Tabel 4. 12 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		65	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.18484742	
Most Extreme Differences	Absolute	.062	
	Positive	.062	
	Negative	-.059	
Test Statistic		.062	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.783	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.773
		Upper Bound	.794
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1314643744.			

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS 27



Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel 4.12 di atas, diperoleh nilai signifikansi $0,200 > 0,050$. Hal ini menunjukkan bahwa distribusi data pada persamaan yang diuji dapat dinyatakan normal

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 13 Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan Collinearity Statistic

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1(Constant)	11.988	2.935		4.084	.000		
X1	.545	.090	.658	6.032	.000	.521	1.921
X2	.157	.101	.169	1.544	.128	.521	1.921

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS 27

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel di atas, diperoleh nilai tolerance untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 0,521 dan variabel Lingkungan Kerja Fisik juga sebesar 0,521, yang mana nilainya berada di bawah 1. Selain itu, nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel Disiplin Kerja adalah 1,921 dan untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik juga sebesar 1,921, yang nilainya masih di bawah 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengalami masalah multikolinearitas

Uji Autokorelasi

Tabel 4. 15 Hasil Uji Autokorelasi Durbin-Watson

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.785 ^a	.616	.603	2.220	.616	49.630	2	62	.000	2.142

a. Predictors: (Constant), X2, X1

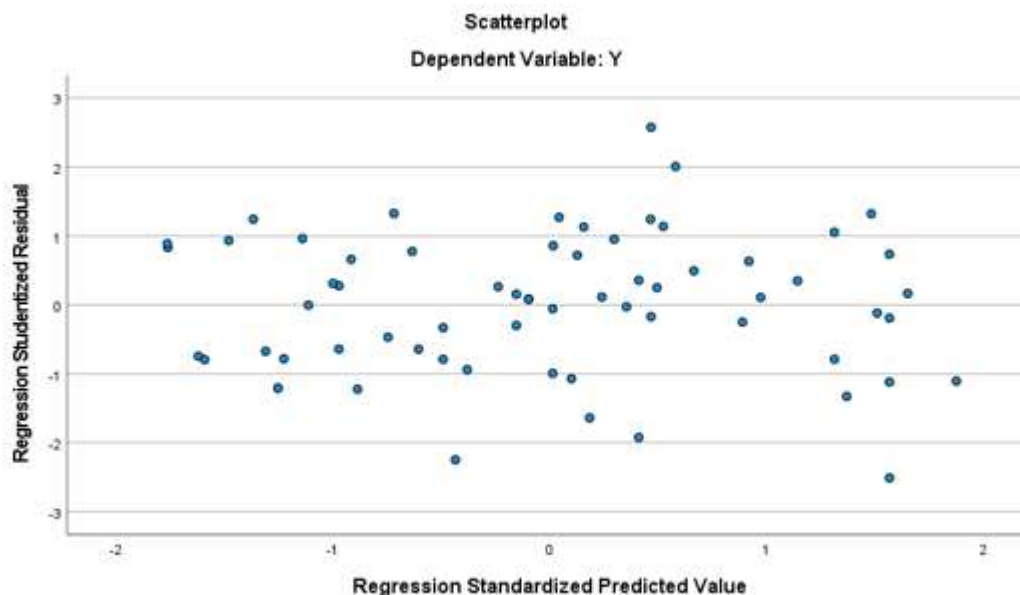
b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS 27

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel 4.15 di atas, model regresi ini menunjukkan bahwa tidak adanya autokorelasi. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 2,142, yang berada dalam rentang 1,550 hingga 2,460



Uji Heterokedastisitas



Gambar 4. 2 Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik scatterplot, titik-titik residual tampak menyebar secara acak tanpa membentuk pola yang jelas. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas sehingga dinyatakan layak untuk digunakan dalam analisis

Analisis Regrsi Linier

Tabel 4. 19 Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda Variabel Disiplin Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja Fisik (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.988	2.935		4.084	.000
	Disiplin Kerja	.545	.090	.658	6.032	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	.157	.101	.169	1.544	.128

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS 27

Berdasarkan data perhitungan regresi pada tabel 4.19 diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 11.988 + 0.545X_1 + 0.157X_2$. Dari analisis diatas dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut memiliki arti sebagai berikut

1. Nilai konstanta sebesar 11.988 menunjukkan bahwa apabila variabel Disiplin Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja Fisik (X₂) tidak diperhitungkan, maka Kinerja Karyawan (Y) tetap memiliki nilai sebesar 11.988 poin.
2. Koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja (X₁) sebesar 0.545 menunjukkan bahwa jika konstanta tetap dan variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₂) tidak mengalami perubahan, maka



setiap peningkatan 1 unit pada variabel Disiplin Kerja (X_1) akan meningkatkan kinerja karyawan

- Koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2) sebesar 0,157 menunjukkan bahwa jika konstanta tetap dan variabel Disiplin Kerja (X_1) tidak mengalami perubahan, maka setiap peningkatan 1 unit pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2) akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,157 (Y) sebesar 0.545 poin

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4. 22 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.785 ^a	.616	.603	2.220	.616	49.630	2	62	.000
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja									
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan									

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS 27

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel 4.22 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,785. Nilai tersebut berada dalam rentang interval 0,600 hingga 0,799, yang menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 25 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 ^a	.616	.603	2.220
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS 27

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel 4.25 di atas, nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,616. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 61,6%, sedangkan sisanya, yaitu 38,4% (100% - 61,6%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

**Uji T (Parsial)****Tabel 4. 26 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	14.273	2.563		5.570
	Disiplin Kerja	.642	.066	.775	9.736

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS 27

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.26 di atas, diketahui bahwa nilai t hitung > t tabel (9,736 > 1,669). Selain itu, hasil ini juga didukung oleh nilai p value < sig 0,050 (0,000 < 0,050).

Tabel 4. 27 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	16.775	3.532		4.750
	Lingkungan Kerja Fisik	.580	.091	.624	6.345

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS 27

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.27 di atas, diketahui bahwa nilai t hitung > t tabel (6,345 > 1,669). Selain itu, hasil ini juga didukung oleh nilai p value < sig 0,050 (0,000 < 0,050).

Uji F (Simultan)**Tabel 4. 28 Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Disiplin Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja Fisik (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	489.108	2	244.554	49.630	.000 ^b
	Residual	305.508	62	4.928		
	Total	794.615	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS 27

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel (49,630 > 3,15). Hasil ini juga didukung oleh nilai p value < sig.0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian, Ho₃ ditolak dan Ha₃ diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan



KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya serta dari hasil analisis dan pembahasan mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan, sebagai berikut :

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 9,736, lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 1,669 ($9,736 > 1,669$). Berdasarkan hasil tersebut, H_01 ditolak dan H_{a1} diterima, yang berarti Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 6,345, lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 1,669 ($6,345 > 1,669$). Berdasarkan hasil tersebut, H_02 ditolak dan H_{a2} diterima, yang berarti Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
3. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 49,630 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,15 ($49,630 > 3,15$). Hal ini menunjukkan bahwa H_03 ditolak dan H_{a3} diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *Jurnal studi manajemen dan bisnis*, 5(2), 64-69.
- Hartono, W., & Kusuma, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt.Sembilan Pilar Utama). *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 8(2), 205–214. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v8i2.1094>
- Hasibuan, M. S. P. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Askara Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba. *n dan Bisnis*, 4(1), 128–137
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Ilham, I., & Permatasari, R. J. (2025). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV AWARD PRODUCTION PONDOK BETUNG TANGERANG SELATAN. *Jurnal Intelek Dan Cendekiawan Nusantara*, 2(4), 6007-6018. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Lorensi, A. H., & Maswarni, M. (2025). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
- LPP TVRI PUSAT. *Jurnal Intelek Dan Cendekiawan Nusantara*, 2(3), 4136-4149.
- Muhraweni, Rasyid, & Gunawan. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*, 2(1), 55–70.
- Oktavia, A., & Sumiaty, R. Y. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik



- Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT The Body Shop Indonesia Di Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(9), 170-185.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>.
- Robbins, S. P. (2019). (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Santoso, Singgih (2017). Menguasai Statistik Multivariat. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Fisik Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63–77. <https://doi.org/10.31113/jia.v15i1.133>
- Sinambela, L.P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sugiharjo, R. J., & Aldata, F. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Administrasi: dilengkapi dengan Metode R & D. Bandung: Alfabeta
- Susilana, R. (2015). Modul Populasi dan Sampel. *Modul Praktikum*, 3–
http://file.upi.edu/Direktori/DUAL-MODES/PENELITIAN_PENDIDIKAN/BBM_6.pdf
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru Baru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 4(8), 1–12. <https://ekobis.stieriau.akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>.
- Tilova, N. (2021). Meninjau Kinerja Karyawan PT Smartfren Telecom Tbk Melalui Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik. kreatif: *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 9(2), 1.
- Utami, A., & Marnisah, L. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Union Mega Auto Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 22(2), 407-418.