



## **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MEGA JAYA KREASI JAKARTA UTARA**

### **THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT MEGA JAYA KREASI JAKARTA UTARA**

**Kevin<sup>1\*</sup>, Hendra Winarsa<sup>2</sup>**

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

Email : kevin.nasrul12@gmail.com <sup>1\*</sup>, dosen01437@unpam.ac.id<sup>2</sup>

#### Article history :

Received : 15-11-2024

Revised : 17-11-2024

Accepted : 19-11-2024

Published: 22-11-2024

#### Abstract

*This research aims to determine the influence of work discipline and the physical work environment on the performance of PT Mega Jaya Kreasi North Jakarta employees. The method used in this research is a quantitative method with a descriptive approach. The sampling technique is total sampling or census, namely all employees of PT Mega Jaya Kreasi, North Jakarta, totaling 60 respondents. Data collection through questionnaires or questionnaires. The data analysis methods used are validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, autocorrelation test, linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and t test, F test using SPSS Version 26. The results of this research is that work discipline partially has a positive and significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 15.995 + 0.519X_1$ . The correlation coefficient value is 0.730, which means that the two variables have a strong relationship, the coefficient of determination value is 53.3% and the t hypothesis test obtained  $t_{count} > t_{table}$  or  $(8.132 > 2.00172)$  and the significance value  $< 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ) then  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted. The results of this research are that the physical work environment partially has a positive and significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 18.413 + 0.554X_2$ . The correlation coefficient value is 0.799, which means that the two variables have a strong relationship, the coefficient of determination value is 63.8% and the t hypothesis test obtained  $t_{count} > t_{table}$  or  $(10.117 > 2.00172)$  and the significance value  $< 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ) then  $H_0$  is rejected and  $H_2$  is accepted. The results of this research are that work discipline and the physical work environment simultaneously have a positive and significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 15.129 + 0.233X_1 + 0.402X_2$ , the correlation coefficient value is 0.820, which means the two variables have a very strong relationship, the coefficient of determination value 67.3% and the hypothesis test f obtained  $f_{count} > f_{table}$  or  $(58.664 > 3.159)$  and the significance value  $< 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ) then  $H_0$  is rejected and  $H_3$  is accepted, meaning that the variables of work discipline and physical work environment have a positive effect and simultaneously significant to employee performance.*

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



### Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Mega Jaya Kreasi Jakarta Utara. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengambilan sampel yaitu sampling total atau sensus yakni seluruh karyawan PT Mega Jaya Kreasi Jakarta Utara yang berjumlah 60 responden. Pengumpulan data melalui kuesioner atau angket. Metode analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, analisis regresi linear, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t, dan uji f dengan menggunakan SPSS Versi 26. Hasil penelitian ini adalah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,730 yang artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat, nilai koefisien determinasi 53,3% dan uji hipotesis t diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(8,132 > 2,00172)$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 18,413 + 0,554X_2$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,799 yang artinya kedua variabel mempunyai hubungan yang kuat, nilai koefisien determinasi 63,8% dan uji hipotesis t diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(10,117 > 2,00172)$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Hasil penelitian ini adalah disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 15,129 + 0,233X_1 + 0,402X_2$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,820 yang artinya kedua variabel mempunyai hubungan yang sangat kuat, nilai koefisien determinasi 67,3% dan uji hipotesis f diperoleh  $f_{hitung} > f_{tabel}$  atau  $(58,664 > 3,159)$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, artinya variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

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

### PENDAHULUAN

Permasalahan yang ditemukan pada PT Mega Jaya Kreasi ditemukan karyawan yang bekerja hanya sebatas menyelesaikan pekerjaan yang ada, belum ada usaha untuk meningkatkan kualitas kerja agar lebih baik, terdapat pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu akan tetapi masih ada pekerjaan yang tidak tepat waktu dalam penyelesaian dan ketika menghadapi suatu hambatan, karyawan tersebut tidak berusaha mencari atasan untuk meminta arahan untuk menyelesaikan tugas.

Berikut ini hasil kinerja karyawan PT Mega Jaya Kreasi Jakarta Utara yang telah dicapai dalam tiga tahun terakhir.

**Tabel 1.1**  
**Pencapaian Hasil PT Mega Jaya Kreasi Utara Tahun 2020 - 2022**

| Tahun | Target (Lusin) | Pencapaian (Lusin) | Persentase (%) |
|-------|----------------|--------------------|----------------|
| 2020  | 95.000         | 92.253             | 97,11%         |
| 2021  | 65.000         | 62.219             | 95,72%         |
| 2022  | 70.000         | 59.527             | 85,04%         |

Sumber : PT Mega Jaya Kreasi 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa pencapaian hasil PT Mega Jaya Kreasi Jakarta Utara dari tahun 2020-2022 produksinya mengalami penurunan pencapaian tiap tahunnya. Dimulai pada tahun 2020 memproduksi sebanyak 92.253 lusin baju dari yang ditargetkan sebanyak 95.000 lusin dengan persentase pencapaian sebesar 97,11%. Kemudian di tahun 2021 mengalami penurunan produksi karena pandemi sebanyak 62.219 lusin dari yang di tergerkan sebanyak 65.000 lusin dengan persentase pencapaian sebesar 95,72%. Selanjutnya di tahun 2022 memproduksi sebanyak 59.527 dari yang ditargetkan sebanyak 70.000 lusin dengan persentase pencapaian sebesar 85,04%. Dari data tersebut dapat



dilihat bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan PT Mega Jaya Kreasi Jakarta Utara dan masih belum memenuhi target yang diharapkan perusahaan.

**Tabel 1.2**  
**Data Kinerja Karyawan PT Mega Jaya Kreasi Jakarta Utara**  
**Periode Tahun 2020-2022**

| No               | Indikator       | Target      | Realisasi  |            |            |
|------------------|-----------------|-------------|------------|------------|------------|
|                  |                 |             | 2020       | 2021       | 2022       |
| 1                | Kualitas Kerja  | 100%        | 69%        | 78%        | 60%        |
| 2                | Kuantitas Kerja | 100%        | 70%        | 57%        | 54%        |
| 3                | Waktu Kerja     | 100%        | 70%        | 72%        | 60%        |
| 4                | Kerja Sama      | 100%        | 72%        | 60%        | 65%        |
| <b>Rata-rata</b> |                 | <b>100%</b> | <b>70%</b> | <b>67%</b> | <b>60%</b> |

*Sumber: HRD PT Mega Jaya Kreasi 2022*

Berdasarkan tabel 1.2 diatas menunjukkan hasil kinerja karyawan dalam tiga tahun terakhir PT Mega Jaya Kreasi Jakarta Utara dimana pada tahun 2020 indikator yang mendapat nilai terendah yaitu indikator kualitas kerja yaitu 69%, hal ini dikarenakan masih adanya karyawan yang kurang teliti dalam bekerja sehingga berdampak pada kualitas hasil kerja seperti produk yang dihasilkan tidak memenuhi standar kualitas. Pada tahun 2021 dan tahun 2022 indikator yang paling rendah adalah kuantitas kerja sebesar 57%, hal ini dikarenakan pengelolaan waktu yang kurang efektif seperti menunda pekerjaan, penataan prioritas pekerjaan yang buruk sehingga target tidak tercapai.

**Tabel 1.3**  
**Absensi Karyawan PT Mega Jaya Kreasi Jakarta Utara Tahun 2020-2022**

| Tahun | Jumlah Karyawan | Sakit (%) | Izin (%) | Alpha (%) | Terlambat (%) | Jumlah (%) |
|-------|-----------------|-----------|----------|-----------|---------------|------------|
| 2020  | 60              | 0,10%     | 0,10%    | 0,10%     | 0,30%         | 0,60%      |
| 2021  | 60              | 0,20%     | 0,20%    | 0,10%     | 0,30%         | 0,80%      |
| 2022  | 60              | 0,20%     | 0,20%    | 0,10%     | 0,40%         | 0,90%      |

*Sumber : PT Mega Jaya Kreasi 2022*

Pada tabel 1.3 diatas dilihat absensi karyawan PT Mega Jaya Kreasi Jakarta Utara dalam tiga tahun terakhir, dengan jumlah absensi pada tahun 2020 sebanyak 0,60%, pada tahun 2021 dengan jumlah absensi sebanyak 0,80%, dan pada tahun 2022 dengan jumlah absensi sebanyak 0,90%. Peningkatan absensi tertinggi terjadi pada tahun 2022 sebanyak 0,90% disebabkan oleh beberapa faktor seperti mengasuh anak, kesulitan akses atau kendala diperjalanan dapat menyebabkan karyawan terlambat atau tidak hadir sama sekali. Atas permasalahan tersebut tentunya karyawan akan mendapatkan sanksi berupa pengurangan gaji.



**Tabel 1.4**  
**Hasil Data Lingkungan Kerja Fisik Pada PT Mega Jaya Kreasi Jakarta Utara**

| No | Indikator             | Kondisi Lingkungan Kerja Fisik                                                                                                |                                                                                |                                                                                      |                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                 |                                                                                                                                            | Saran                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|----|-----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                       | Keterangan                                                                                                                    |                                                                                |                                                                                      | Dampak                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                 |                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|    |                       | Operasional                                                                                                                   | Ruang Jahit                                                                    | Gudang                                                                               | Operasional                                                                                                                                                                       | Ruang Jahit                                                                                                                                     | Gudang                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| 1  | Pencahayaan           | Lampu penerangan di area kerja sudah cukup baik, namun masih ada keluhan dari sebagian karyawan untuk peningkatan pencahayaan | Lampu penerangan di ruang jahit memerlukan peningkatan pencahayaan             | Lampu gudang masih memerlukan peningkatan pencahayaan                                | Dapat mengganggu karyawan untuk fokus dan menyelesaikan tugas                                                                                                                     | Menyebabkan penjahit sedikit kesulitan dalam melihat warna dan serat kain                                                                       | Saat pengambilan barang sering terjadi kesalahan                                                                                           | Kualitas lampu yang digunakan harus lebih ditingkatkan lagi di area operasional, ruang jahit dan gudang agar efisien dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja                                                                                                                                                                                                       |
| 2  | Sirkulasi ruang kerja | Sirkulasi udara seperti ventilasi sudah cukup baik, namun masih ada beberapa pendingin ruangan yang rusak                     | Sirkulasi udara seperti ventilasi kurang baik, dan tidak ada pendingin ruangan | Sirkulasi udara seperti ventilasi sangat minim                                       | Suhu menjadi kurang sejuk dan dapat membuat karyawan tidak nyaman dan kurang fokus saat bekerja                                                                                   | Ketidaknyamanan karena suhu yang terlalu panas dapat menurunkan konsentrasi dan juga dapat meningkatkan resiko kesalahan atau kecelakaan kerja. | Menyebabkan udara menjadi pengap karena minimnya ventilasi                                                                                 | Ventilasi udara harus ditambah lagi di ruang jahit dan gudang untuk memastikan aliran udara yang baik untuk kenyamanan dan kesehatan kerja, pendingin udara di operasional sebaiknya di service atau diganti dengan unit yang baru, dan menambahkan pendingin udara di ruang jahit agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan hasil pekerjaannya menjadi optimal |
| 3  | Tata Letak Ruang      | Area kerja karyawan los menyatu dengan pimpinan tanpa ada sekat                                                               | Tata letak ruangan terlalu sempit membuat ruang gerak terbatas                 | Rak penyimpanan yang tidak terorganisir                                              | Kurangnya privasi dalam lingkungan kerja, karena baik pimpinan maupun karyawan merasa kurang nyaman untuk melakukan percakapan atau merencanakan keputusan penting tanpa gangguan | sulit untuk mengakses sesuatu dengan cepat sehingga memperlambat pekerjaan                                                                      | Kesulitan menemukan barang yang dibutuhkan, meningkatkan waktu pencarian barang, dan dapat memperlambat pengiriman atau pengambilan barang | Untuk operasional sebaiknya menyediakan ruang kerja terpisah untuk pimpinan agar privasi tetap terjaga, untuk ruang jahit yaitu membuat ruang yang cukup bagi setiap pekerja untuk bergerak bebas, untuk gudang sebaiknya menggunakan sistem rak modular yang bisa disesuaikan dengan kebutuhan dan ukuran barang agar dapat memaksimalkan ruang                    |
| 4  | Dekorasi              | Warna dinding di ruang kerja sudah baik, menggunakan cat berwarna cream dan putih                                             | Warna dinding sudah baik menggunakan cat berwarna putih                        | Warna dinding sudah baik menggunakan cat berwarna putih, namun warna nya sudah kusam | memberikan rasa nyaman bagi karyawan saat bekerja                                                                                                                                 | memberikan rasa nyaman bagi karyawan saat bekerja                                                                                               | memberikan rasa kurang nyaman bagi karyawan saat bekerja                                                                                   | Sebaiknya cat dinding di area gudang yang sudah kusam dilakukan pengecatan ulang                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 5  | Fasilitas             | Fasilitas seperti ada beberapa komputer yang tidak berfungsi                                                                  | Jumlah mesin jahit sudah mencukupi                                             | tidak terdapat alat angkut bahan seperti forklift                                    | Penurunan efisiensi kerja, dan dapat memperlambat alur kerja                                                                                                                      | Karyawan menyelesaikan pekerjaan tanpa gangguan, mengurangi waktu tunggu dan meningkatkan produktifitas                                         | Waktu yang dibutuhkan untuk memindahkan barang dari satu tempat ke tempat lainnya akan memakan waktu yang lebih lama                       | Untuk operasional sebaiknya komputer yang rusak agar diperbaiki, agar karyawan dapat bekerja dengan optimal dan untuk gudang sebaiknya menggunakan forklift untuk mengangkat barang agar meningkatkan efisiensi waktu kerja                                                                                                                                         |

Sumber: PT Mega Jaya Kreasi 2022

Berdasarkan tabel 1.4 diatas lingkungan kerja fisik pada PT Mega Jaya Kreasi Jakarta Utara masih belum sepenuhnya mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman, hal ini ditandai dengan pencahayaan yang masih memerlukan peningkatan di area operasional, ruang jahit dan gudang sehingga menyebabkan produktifitas dan kinerja karyawan menurun. Selain



itu, sirkulasi udara seperti ventilasi juga masih kurang seperti di area ruang jahit dan gudang, masih terdapat pendingin udara di bagian operasional yang tidak berfungsi, dan juga tidak tersedianya pendingin ruangan di ruang jahit sehingga membuat suhu di dalam ruangan kurang sejuk, yang menyebabkan karyawan menjadi kurang nyaman saat bekerja dan sulit berkonsentrasi. Tata letak ruang pada area operasional antara pimpinan dan karyawan los menyatu, pada ruang jahit terlalu sempit membuat ruang gerak terbatas, pada area gudang rak penyimpanan juga tidak terorganisir dengan rapi yang membuat ruang kerja terasa sempit sehingga hasil pekerjaan menjadi kurang optimal. Untuk dekorasi di area operasional dan ruang jahit cat dinding sudah baik, hanya saja pada area gudang cat nya sudah mulai kusam dan harus dilakukan pengecatan ulang. Untuk fasilitas pada area operasional masih adanya komputer yang rusak, pada area ruang jahit kebutuhan mesin jahit sudah tercukupi dengan baik, dan untuk area gudang tidak terdapat alat angkut bahan seperti forklift yang akan memperlama waktu karyawan dalam bekerja sehingga produktifitas kerja menurun.

## **METODE PENELITIAN**

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

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas ini bertujuan untuk menguji valid tidaknya instrumen. Jika instrumen itu valid maka alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data penelitian itu valid. Menurut Sugiyono (2022:193) “valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”.

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

Menurut Sugiyono (2022:193) menyatakan bahwa “instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”. Menurut Sugiyono (2022:193) “instrumen yang valid dan reliabel merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel”.

### **2. Uji Asumsi Klasik**

#### **a. Uji Normalitas**

Menurut Sugiyono (2017:239) “uji normalitas digunakan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak”. Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

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

Uji multikolinearitas menurut Ghazali (2017:105) bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Ghozali (2017:139) berpendapat “uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain”.

**d. Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel. Menurut Ghozali (2017:110) berpendapat bahwa “uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$ ”.

**3. Uji Analisis Regresi**

Menurut Sugiyono (2022:300) “Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen”. Menurut Sugiyono (2022:307) mendefinisikan bahwa, analisis regresi digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila satu atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasinya (dinaik- turunkannya).

**4. Uji Koefisien Korelasi**

Menurut Ghozali (2018:95) uji koefisien korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linear antara dua variabel

**5. Uji Koefisien Determinasi**

Menurut Ghozali (2018:292) koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan nilai antara nol sampai satu ( $0 < R^2 < 1$ ). Koefisien determinasi digunakan jika koefisien korelasi suatu variabel terbukti signifikan

**6. Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2017:213) berpendapat “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan”.





## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)**

| No | Keterangan                                                                                                          | r <sub>hitung</sub> | r <sub>tabel</sub> | Keterangan |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|--------------------|------------|
| 1  | Karyawan hadir di tempat kerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan                                  | 0,373               | 0,250              | Valid      |
| 2  | Karyawan selalu hadir setiap hari kerja                                                                             | 0,495               | 0,250              | Valid      |
| 3  | Karyawan tidak merokok di lingkungan tempat kerja                                                                   | 0,651               | 0,250              | Valid      |
| 4  | Karyawan secara konsisten mengikuti peraturan yang berlaku di tempat kerja                                          | 0,638               | 0,250              | Valid      |
| 5  | Karyawan secara konsisten patuh pada standar operasional prosedur (SOP) dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari    | 0,541               | 0,250              | Valid      |
| 6  | Karyawan menginformasikan kepada atasan atau pihak terkait jika terjadi keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan | 0,640               | 0,250              | Valid      |
| 7  | Karyawan selalu fokus dan waspada dalam menjalankan pekerjaan                                                       | 0,738               | 0,250              | Valid      |
| 8  | Karyawan mampu berhati-hati ketika melaksanakan tugas agar tidak terjadi hal yang tidak diinginkan                  | 0,626               | 0,250              | Valid      |
| 9  | Karyawan selalu menjaga etika dengan rekan kerja dan atasan                                                         | 0,676               | 0,250              | Valid      |
| 10 | Karyawan menghargai pendapat yang disampaikan sesama rekan kerja                                                    | 0,709               | 0,250              | Valid      |

*Sumber: Data diolah, 2024*

Berdasarkan data pada tabel 4.9 diatas dapat dilihat bahwa 10 butir pernyataan variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>) diperoleh nilai r<sub>hitung</sub> > r<sub>tabel</sub> (0,250), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Berdasarkan data pada tabel 4.10 diatas dapat dilihat bahwa 10 butir pernyataan variabel lingkungan kerja fisik (X<sub>2</sub>) diperoleh nilai r<sub>hitung</sub> > r<sub>tabel</sub> (0,250), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.



**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>2</sub>)**

| No | Pernyataan                                                                                                           | r <sub>hitung</sub> | r <sub>tabel</sub> | Keterangan |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|--------------------|------------|
| 1  | Pencahayaan di tempat kerja memadai untuk melakukan tugas-tugas dengan efisien                                       | 0,657               | 0,250              | Valid      |
| 2  | Beberapa area di tempat kerja tidak memerlukan peningkatan pencahayaan                                               | 0,649               | 0,250              | Valid      |
| 3  | Ruang kerja memiliki jendela dan ventilasi udara yang baik                                                           | 0,699               | 0,250              | Valid      |
| 4  | Suhu di ruangan kerja nyaman untuk melakukan pekerjaan atau aktivitas kerja                                          | 0,733               | 0,250              | Valid      |
| 5  | Tata letak di setiap ruang kerja sudah rapi dan tertata dengan baik                                                  | 0,563               | 0,250              | Valid      |
| 6  | Tata letak peralatan dan perlengkapan di tempat kerja tersusun dengan rapi                                           | 0,570               | 0,250              | Valid      |
| 7  | Warna dinding di ruang kerja bekerja                                                                                 | 0,641               | 0,250              | Valid      |
| 8  | Dekorasi yang ada di ruang kerja karyawan                                                                            | 0,695               | 0,250              | Valid      |
| 9  | Terdapat fasilitas kerja seperti tempat ibadah, ruang pertemuan, tempat istirahat, dan <i>pantry</i> di tempat kerja | 0,652               | 0,250              | Valid      |
| 10 | Fasilitas yang ada sudah memadai dan berfungsi dengan baik                                                           | 0,658               | 0,250              | Valid      |

Sumber: Data Diolah, 2024

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

| No | Pernyataan                                                                                  | r <sub>hitung</sub> | r <sub>tabel</sub> | Keterangan |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|--------------------|------------|
| 1  | Kualitas hasil pekerjaan sudah sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan perusahaan | 0,500               | 0,250              | Valid      |
| 2  | Karyawan selalu mendapatkan hasil yang maksimal dalam melakukan pekerjaan                   | 0,486               | 0,250              | Valid      |
| 3  | Karyawan selalu mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan dan ketelitian         | 0,519               | 0,250              | Valid      |
| 4  | Karyawan selalu meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja                               | 0,428               | 0,250              | Valid      |
| 5  | Karyawan mampu memenuhi target yang diberikan                                               | 0,523               | 0,250              | Valid      |
| 6  | Hasil kerja karyawan sudah melebihi yang diharapkan oleh perusahaan                         | 0,440               | 0,250              | Valid      |
| 7  | Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu                                         | 0,414               | 0,250              | Valid      |
| 8  | Perusahaan memberikan waktu yang cukup untuk karwan menyelesaikan pekerjaan                 | 0,605               | 0,250              | Valid      |
| 9  | Karyawan selalu menjalin kerja sama dengan rekan kerja                                      | 0,589               | 0,250              | Valid      |
| 10 | Karyawan selalu membantu rekan kerja apabila mengalami kesulitan dalam bekerja              | 0,683               | 0,250              | Valid      |

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel 4.11 diatas dapat dilihat bahwa 10 butir pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r<sub>hitung</sub> > r<sub>tabel</sub> (0,250), dengan demikian





maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

## 2. Uji Reliabilitas

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)**

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| ,810                   | 10         |

*Sumber: Data diolah, 2024*

Berdasarkan tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>) dinyatakan reliabel, dibuktikan bahwa nilai cronbach's alpha 0,810 dimana nilai ini lebih besar dari 0,600.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>2</sub>)**

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| ,845                   | 10         |

*Sumber: Data diolah, 2024*

Berdasarkan tabel 4.13 diatas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X<sub>2</sub>) dinyatakan reliabel, dibuktikan bahwa nilai cronbach's alpha 0,845 dimana nilai ini lebih besar dari 0,600.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Realibilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| ,699                   | 10         |

*Sumber: Data diolah, 2024*

Berdasarkan tabel 4.14 diatas menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, dibuktikan bahwa nilai cronbach's alpha 0,699 dimana nilai ini lebih besar dari 0,600.

## 3. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.15 diatas, diperoleh nilai signifikansi 0,200 yang dimana  $0,200 > 0,050$ , maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal



**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test                 |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                                  |                | 60                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>                   | Mean           | .0000000                |
|                                                    | Std. Deviation | 2.10417971              |
| Most Extreme Differences                           | Absolute       | .066                    |
|                                                    | Positive       | .053                    |
|                                                    | Negative       | -.066                   |
| Test Statistic                                     |                | .066                    |
| 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: Data diolah, 2024

#### 4. Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.16**  
**Hasil Pengujian Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|                        | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)           | 15,129                      | 2,293      |                           | 6,598 | ,000 |                         |       |
| Disiplin Kerja         | ,233                        | ,095       | ,288                      | 2,461 | ,017 | ,418                    | 2,390 |
| Lingkungan Kerja Fisik | ,402                        | ,081       | ,579                      | 4,946 | ,000 | ,418                    | 2,390 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.16 diatas hasil pengujian multikolinearitas diperoleh nilai tolerance variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,418 dan lingkungan kerja fisik (X2) sebesar 0,418 yang menunjukkan nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel disiplin kerja sebesar 2,390 dan variabel lingkungan kerja fisik sebesar 2,390 yang menunjukkan nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

#### 5. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel 4.17 hasil pengujian Glejser pada variabel disiplin kerja (X1), diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,926 dan lingkungan kerja fisik (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,299 dimana kedua variabel tersebut memiliki nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regresi model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.



**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser**

| Coefficients <sup>a</sup> |                        |                             |            |                           |       |
|---------------------------|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|
| Model                     |                        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | Sig.  |
|                           |                        | B                           | Std. Error | Beta                      |       |
| 1                         | (Constant)             | -,192                       | 1,304      |                           | ,147  |
|                           | Disiplin Kerja         | ,005                        | ,054       | ,019                      | ,926  |
|                           | Lingkungan Kerja Fisik | ,048                        | ,046       | ,209                      | 1,049 |

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber: Data diolah, 2024

## 6. Uji Autokolerasi

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson**

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |               |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1                          | ,820 <sup>a</sup> | ,673     | ,662              | 2,141                      | 2,004         |

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.19 diatas hasil uji autokorelasi dengan durbin-watson menunjukkan nilai durbin-watson yang diperoleh sebesar 2,004 dimana berada diantara 1,550 – 2,460 yang artinya berdasarkan ketentuan tersebut disimpulkan bahwa model regresi ini tidak ada autokorelasi

## 7. Uji Analisis Regresi

**Tabel 4.20**  
**Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

| Coefficients <sup>a</sup> |                |                             |            |                           |      |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|
| Model                     |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | Sig. |
|                           |                | B                           | Std. Error | Beta                      |      |
| 1                         | (Constant)     | 15,995                      | 2,710      |                           | ,000 |
|                           | Disiplin Kerja | ,591                        | ,073       | ,730                      | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Nilai konstanta sebesar 15,995 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) tetap sebesar 15,995.

Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>) adalah 0,591 bernilai positif, apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan data pada variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>), maka setiap perubahan 1 nilai pada variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,591



**Tabel 4.21**  
**Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>2</sub>) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

| Coefficients <sup>a</sup> |                        |                             |            |                           |        |
|---------------------------|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|
|                           |                        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |        |
| Model                     |                        | B                           | Std. Error | Beta                      | t      |
| 1                         | (Constant)             | 18,413                      | 1,944      |                           | 9,470  |
|                           | Lingkungan Kerja Fisik | ,554                        | ,055       | ,799                      | 10,117 |
|                           |                        |                             |            |                           | Sig.   |
|                           |                        |                             |            |                           | ,000   |
|                           |                        |                             |            |                           | ,000   |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Nilai konstanta sebesar 18,413 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja fisik (X<sub>2</sub>) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) tetap sebesar 18,413.

Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik (X<sub>2</sub>) adalah 0,554 bernilai positif, apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan data pada variabel lingkungan kerja fisik (X<sub>2</sub>), maka setiap perubahan 1 nilai pada variabel lingkungan kerja fisik (X<sub>2</sub>) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,554

**Tabel 4.22**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda Variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) dan Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>2</sub>) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

| Coefficients <sup>a</sup> |                        |                             |            |                           |       |
|---------------------------|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|
|                           |                        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |
| Model                     |                        | B                           | Std. Error | Beta                      | t     |
| 1                         | (Constant)             | 15,129                      | 2,293      |                           | 6,598 |
|                           | Disiplin Kerja         | ,233                        | ,095       | ,288                      | 2,461 |
|                           | Lingkungan Kerja Fisik | ,402                        | ,081       | ,579                      | 4,946 |
|                           |                        |                             |            |                           | Sig.  |
|                           |                        |                             |            |                           | ,000  |
|                           |                        |                             |            |                           | ,017  |
|                           |                        |                             |            |                           | ,000  |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Nilai konstanta sebesar 15,129 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>) dan lingkungan kerja fisik (X<sub>2</sub>) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) tetap sebesar 15,129.

Nilai disiplin kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 0,233 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja fisik (X<sub>2</sub>), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,233.

Nilai lingkungan kerja fisik (X<sub>2</sub>) sebesar 0,402 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja



## 8. Uji Koefisien Korelasi

**Tabel 4.24**

**Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

|                  |                     | Kinerja Karyawan |                |
|------------------|---------------------|------------------|----------------|
|                  |                     |                  | Disiplin Kerja |
| Kinerja Karyawan | Pearson Correlation | 1                | ,730**         |
|                  | Sig. (2-tailed)     |                  | ,000           |
|                  | N                   | 60               | 60             |
| Disiplin Kerja   | Pearson Correlation | ,730**           | 1              |
|                  | Sig. (2-tailed)     | ,000             |                |
|                  | N                   | 60               | 60             |

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

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.24 diatas, diperoleh hasil nilai koefisien korelasi sebesar 0,730 dimana berada pada rentang interpretasi 0,600 – 0,799, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>) memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y).

**Tabel 4.25**

**Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>2</sub>) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

|                        |                     | Kinerja Karyawan |                        |
|------------------------|---------------------|------------------|------------------------|
|                        |                     |                  | Lingkungan Kerja Fisik |
| Kinerja Karyawan       | Pearson Correlation | 1                | ,799**                 |
|                        | Sig. (2-tailed)     |                  | ,000                   |
|                        | N                   | 60               | 60                     |
| Lingkungan Kerja Fisik | Pearson Correlation | ,799**           | 1                      |
|                        | Sig. (2-tailed)     | ,000             |                        |
|                        | N                   | 60               | 60                     |

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

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.25 diatas, diperoleh hasil nilai koefisien korelasi sebesar 0,799 dimana berada pada rentang interpretasi 0,600 – 0,799, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X<sub>2</sub>) memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y).

**Tabel 4.26**

**Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) dan Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>2</sub>) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | ,820 <sup>a</sup> | ,673     | ,662              | 2,141                      |

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

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.26 diatas, diperoleh hasil nilai koefisien korelasi sebesar 0,820 dimana berada pada rentang interpretasi 0,800 – 1,000, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>) dan variabel lingkungan kerja fisik (X<sub>2</sub>) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan (Y).



## 9. Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 4.27**

**Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel  
Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,730 <sup>a</sup> | ,533     | ,525              | 2,537                      |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.27 diatas, hasil pengolahan data koefisien determinasi yang diperoleh yaitu sebesar 0,533, maka dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh sebesar 53,3% terhadap kinerja karyawan (Y) sedangkan sisanya sebesar (100-53,3%) = 46,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

**Tabel 4.28**

**Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel  
Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>2</sub>) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan  
(Y)**

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,799 <sup>a</sup> | ,638     | ,632              | 2,232                      |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.28 diatas, hasil pengolahan data koefisien determinasi yang diperoleh yaitu sebesar 0,638, maka dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X<sub>2</sub>) berpengaruh sebesar 63,8% terhadap kinerja karyawan (Y) sedangkan sisanya sebesar (100-63,8%) = 36,2% dipengaruhi oleh faktor lain

**Tabel 4.29**

**Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel  
Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) dan Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>2</sub>)  
Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,820 <sup>a</sup> | ,673     | ,662              | 2,141                      |

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

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.29 diatas, hasil pengolahan data koefisien determinasi yang diperoleh yaitu sebesar 0,673, maka dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>) dan variabel lingkungan kerja fisik (X<sub>2</sub>) berpengaruh sebesar 67,3% terhadap kinerja karyawan (Y) sedangkan sisanya sebesar (100-67,3%) = 32,7% dipengaruhi oleh faktor lain





## 10. Uji Hipotesis

**Tabel 4.30**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Secara Parsial Variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

| Coefficients <sup>a</sup> |                |                             |            |                           |      |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|
| Model                     |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | Sig. |
|                           |                | B                           | Std. Error | Beta                      |      |
| 1                         | (Constant)     | 15,995                      | 2,710      |                           | ,000 |
|                           | Disiplin Kerja | ,591                        | ,073       | ,730                      | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.30 diatas, hasil uji hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel ( $8,132 > 2,00172$ ) dari nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Jaya Kreasi Jakarta Utara.

**Tabel 4.31**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Secara Parsial Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>2</sub>) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

| Coefficients <sup>a</sup> |                        |                             |            |                           |      |
|---------------------------|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|
| Model                     |                        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | Sig. |
|                           |                        | B                           | Std. Error | Beta                      |      |
| 1                         | (Constant)             | 18,413                      | 1,944      |                           | ,000 |
|                           | Lingkungan Kerja Fisik | ,554                        | ,055       | ,799                      | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.31 diatas, hasil uji hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel ( $10,117 > 2,00172$ ) dari nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>2</sub> diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Jaya Kreasi Jakarta Utara

**Tabel 4.32**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) dan Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>2</sub>) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      |
| 1                  | Regression | 537,707        | 2  | 268,853     | 58,664 |
|                    | Residual   | 261,227        | 57 | 4,583       |        |
|                    | Total      | 798,933        | 59 |             |        |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.32 diatas, hasil uji hipotesis diperoleh nilai Fhitung > Ftabel ( $58,664 > 3,16$ ) dari nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>3</sub> diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan



## KESIMPULAN

Berikut ini adalah kesimpulan yang diambil dari penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Jaya Kreasi Jakarta Utara:

1. Disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Mega Jaya Kreasi dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 15,995 + 0,591X_1$ , nilai koefisien korelasi 0,730 yang artinya kedua variabel mempunyai hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi 53,3% sedangkan sisanya sebesar 46,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis t diperoleh nilai thitung > ttabel atau (8,132 > 2,00172) dan nilai signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Lingkungan Kerja Fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Mega Jaya Kreasi Jakarta Utara dengan diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 18,413 + 0,554X_2$ , nilai koefisien korelasi 0,799 yang artinya kedua variabel mempunyai hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi 63,8% sedangkan sisanya sebesar 36,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis t diperoleh nilai thitung > ttabel atau (10,117 > 2,00172) dan nilai signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.
3. Disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 15,129 + 0,233X_1 + 0,402X_2$ . Nilai koefisien korelasi 0,820 yang artinya kedua variabel mempunyai hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi 67,3% sedangkan sisanya sebesar 32,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis F diperoleh nilai Fhitung > Ftabel atau (58.664 > 3.159) dan nilai signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah., & Ma'ruf, M. (2019). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Jakarta: Aswara Pressindo.
- Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator (Edisi Ke-2). Bangka: Zafana Publishing.
- Agustini, F. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Algifari. (2019). Analisis Regresi Untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta:BPFE. Amirullah. (2017). Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arianto, N., & Septiani, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Ajs. Jurnal Arastirma, 1(2), 302.
- Arikunto, S. (2015). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Bintoro., & Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Gava Media.
- Daryanto., & Suryanto, B. (2022). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan Yogyakarta: Gava Media.
- Defitamila, S., & Saleh, B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Laboratorium Klinik Otrismo Medical Center Kota Bekasi. YUME: Journal of Management, 5(2), 89-99.



- Deviyana, D., Asiati, D. I., & Yamaly, F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan. *Journal of Business & Management*, 1(1), 1-16.
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339-358.
- Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi Dengan Program AMOS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hapsari, W. D., Munir, M., & Kurniawati, E. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Tulungagung. *Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial*, 1(8), 140-150.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara”.
- Josiah, T. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Barat. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 4(1), 11-20.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok:PT. Raja Grafindo Persada.
- 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, Prabu, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mukrodi., Catio, M., & Sutoro, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Pusparani, M. (2021). Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (suatu kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534-543.
- 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.
- Rahmawati, Ita dkk. (2020). Karakteristik Individual dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jombang: LPPM Universitas KH.A. Wahab Hasbullah.
- 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.
- Riadi, A. R., & Yanuarti, M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Cv. Modern Optik Cirebon. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 363-372.
- Santoso, S. (2015). *Menguasai Statistik Multivariial*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Savitri, S. I. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Pagedangan Kabupaten Tangerang. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 250-259.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.



- Sundari, G. D., & Putri, E. R. (2023). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 127-138.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syahida, N., & Suryani, N. (2018). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa. *Economic Education Analysis Journal*, 7(2), 610-623.
- Wahjono, S. L., Marina, A., & Darmawan, A. (2020). *Pengantar Manajemen (Edisi ke-2)*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Widiana, M. E. (2020). *Pengantar Manajemen*. Cetakan Ke-1. Purwokerto: CV. Pena Persada.
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174-188.