



**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CIKEL ABADI KELAPA
GADING JAKARTA UTARA**

***THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND PHYSICAL WORK
ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. CIKEL ABADI
KELAPA GADING, NORTH JAKARTA***

Sumiyannah^{1*}, Bambang Purnomo Yanuarso²

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

Email : sumiyannah091@gmail.com^{1*}, dosen02142@unpam.ac.id²

Article history :

Received : 03-02-2025
Revised : 05-02-2025
Accepted : 07-02-2025
Published : 10-02-2025

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and physical work environment on employee performance at PT Cikel Abadi Kelapa Gading North Jakarta both partially and simultaneously. The method used is quantitative. The sample in this study amounted to 103 respondents. Data analysis using simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis (r^2), partial test (t test), and simultaneous test (f test). The results of this study are a discussion of the effect of work discipline (X_1) and physical work environment (X_2) on employee performance (Y), as follows: work discipline (X_1) has a significant effect on employee performance (Y) based on the correlation coefficient analysis obtained a value of 0.597 where the value is in the interval 0.400-0.599, meaning that the two variables have a moderate level of relationship. Based on the coefficient of determination test, a value of 0.192 is obtained, it can be concluded that the work discipline variable (X_1) affects the employee performance variable (Y) by 35.7% while the remaining ($100-35.7\%$) = 64.3% is influenced by other factors not examined in this study. The second is the effect of the physical work environment (X_2) on employee performance (Y) based on the correlation coefficient analysis obtained a value of 0.967 where the value is in the interval 0.8000-0.999, meaning that the two variables have a very strong relationship level. Based on the coefficient of determination test, a value of 0.935 is obtained, it can be concluded that the physical work environment variable (X_2) affects the employee performance variable (Y) by 93.5% while the remaining ($100-93.5\%$) = 6.5% is influenced by other factors not examined in this study. Finally, the effect of work discipline (X_1) and physical work environment (X_2) on employee performance (Y) based on the correlation coefficient analysis obtained a value of 0.630 where the value is in the interval 0.600-0.799, meaning that the two variables have a strong level of relationship. Based on the correlation coefficient analysis, a value of 0.936 is obtained, it can be concluded that the work discipline variable (X_1) and the physical work environment (X_2) affect the employee performance variable (Y) by 93.6%



while the remaining (100-93.6%) = 6.4% is influenced by other factors not examined in this study.

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

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Cikel Abadi Kelapa Gading Jakarta Utara baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Sampel pada penelitian ini berjumlah 103 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi (r^2), uji parsial (uji t), dan uji simultan (uji f). Hasil penelitian ini adalah pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), sebagai berikut: disiplin kerja (X1) berpengaruh cukup signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) berdasarkan analisis koefisien korelasi diperoleh nilai sebesar 0,597 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400-0,599 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Berdasarkan uji koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0,357 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 35,7% sedangkan sisanya sebesar $(100-35,7\%) = 64,3\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Yang kedua adalah pengaruh lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) berdasarkan analisis koefisien korelasi diperoleh nilai sebesar 0,967 dimana nilai tersebut berada dalam interval 0,8000-0,999 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Berdasarkan uji koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0,935 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 93,5% sedangkan sisanya sebesar $(100-93,5\%) = 6,5\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Yang terakhir pengaruh disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) berdasarkan analisis koefisien korelasi diperoleh nilai sebesar 0,630 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan kuat. Berdasarkan analisis koefisien korelasi diperoleh nilai sebesar 0,936 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 93,6% sedangkan sisanya sebesar $(100-93,6\%) = 6,4\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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

PENDAHULUAN

Perusahaan ini tentu saja harus dapat memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pengunjung. Karyawan diharapkan mampu berperan dalam mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan disiplin kerja. Dengan tingginya tingkat persaingan menyebabkan setiap perusahaan harus mampu berkompetensi. Disinilah peran karyawan untuk mengasah pikirannya agar dapat menarik konsumen sebanyak-banyaknya. Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang tinggi jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja tinggi dari pada yang ditetapkan perusahaan.

Kualifikasi yang harus dimiliki bagi karyawan adalah kebersihan dan kerapian, hal ini dikarenakan mereka harus bertemu tamu sehingga kebersihan harus terjaga. Selain itu, pengetahuan yang luas demi pelayanan yang dapat diberikan, ketepatan waktu, kepribadian dan



sikap-sikap karena karyawan diwajibkan untuk berkomunikasi dengan tamu, memiliki daya ingat yang kuat, jujur serta memiliki pengetahuan umum yang baik demi mengimbangi pembicaraan yang seimbang.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan dengan pihak manajemen mengenai kinerja karyawan, penulis menemukan beberapa fenomena yang terjadi yang akan dijabarkan pada tabel 1.1 dibawah ini :

**Tabel 1.1 Fenomena Kinerja Karyawan di PT Cikel Abadi Kelapa Gading
Jakarta Utara**

Indikator	Faktor Rill Kinerja Karyawan Rendah
Kualitas Kerja	Kurangnya pengetahuan karyawan dalam memahami tugas-tugas yang diberikan oleh atasan. Hal tersebut dikarenakan masih adanya keluhan-keluhan dari pelanggan mengenai pelayanan yang kurang sesuai harapan pelanggan.
Kuantitas Kerja	Masih ada karyawan yang menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan sehingga hasil pekerjaan dinilai kurang maksimal
Kerjasama	Belum terjalannya kekompakan dari setiap karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan bersama dengan karyawan lain. Karyawan masih mementingkan ego masing-masing dalam menyelesaikan pekerjaan karena adanya perbedaan persepsi.
Tanggungjawab	Masih ada kurangnya karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan
Inisiatif	Masih kurangnya inisiatif dari karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari pemimpin. Sehingga karyawan masih terlihat kurang mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan.

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 1.1 tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih rendah. Rendahnya kinerja karyawan akan berdampak kurang baik bagi perkembangan perusahaan terutama yang bergerak dibidang jasa, karena akan membuat pelanggan beralih ke perusahaan yang lain tentunya memberikan pelayanan yang memuaskan. Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang tinggi jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja tinggi dari pada yang ditetapkan perusahaan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik berasal dari dalam diri maupun yang berasal dari lingkungan organisasi tempat karyawan bekerja seperti disiplin kerja, kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik jabatan, beban kerja, kompetensi, komunikasi internal, motivasi, kompensasi, lingkungan kerja fisik, stres kerja dan lain-lain. Faktor-faktor tersebut hendaknya diperhatikan oleh pemimpin sehingga kinerja karyawan dapat optimal dan kinerja karyawan dapat memperoleh predikat sangat baik.

PT. Cikel Abadi Kelapa Gading Jakarta Utara merupakan distributor untuk minuman yang terus berkembang dengan pesat. Perkembangan ini tidak hanya terjadi area Jabodetabek, tetapi juga kota-kota besar lainnya di Indonesia. Secara kuantitatif menurunnya kinerja karyawan dilihat pada tabel 1.2 dibawah ini :



**Tabel 1.2 Kinerja Karyawan PT. Cikel Abadi Kelapa Gading Jakarta Utara
2019-2022**

Tahun	Penilaian		Rata-Rata
	Kualitas Kerja	Kuantitas Kerja	
2019	90	90	90
2020	92	90	91
2021	90	93	91,5
2022	93	90	91,5
Jumlah Rata-Rata			91

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat disimpulkan bahwa adanya penurunan kualitas dan kuantitas kerja karyawan, di lihat pada tahun 2019 bahwa kualitas kerja sebesar 90 point dan kuantitas kerja 90 point, tahun 2020 kualitas kerja sebesar 92 point dan kuantitas kerja 90 point, tahun 2021 kualitas kerja sebesar 90 point dan kuantitas kerja 93 point, dan yang terakhir tahun 2022 kualitas kerja sebesar 93 point dan kuantitas kerja 90 point. Tidak konsistennya kualitas dan kuantitas kerja karyawan disebabkan oleh banyak faktor, diantaranya disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. kedisiplinan adalah kesadaran dan kesedinan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Karyawan dengan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien serta tepat waktu. Disiplin kerja sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar untuk di gapai jika tidak adanya disiplin kerja. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Sikap disiplin tidak terbentuk dalam sekejab, tetapi dibutuhkan pembinaan dan ketegasan, arena ketegasan dan keteguhan dalam melaksanakan peraturan merupakan modal utama dan syarat mutlak mewujudkan disiplin.

Permasalahan yang terjadi pada karyawan PT. Cikel Abadi Kelapa Gading Jakarta Utara terkait dengan kedisiplinan yang rendah yaitu ketaatan karyawan dalam aturan waktu masih rendah seperti masih ada pegawai yang datang terlambat ketempat kerja karyawan sering libur diluar hari libur yang telah ditetapkan perusahaan (karyawan membolos) dan tidak minta izin untuk meninggalkan pekerjaan. Selain itu telat masuk setelah istirahat serta pulang lebih cepat sebelum waktunya, masih adanya karyawan yang mengobrol diruangan kerja sedangkan karyawan yang lain sibuk menyelesaikan pekerjaannya. Untuk melihat bagaimana disiplin kerja pada PT. Cikel Abadi Kelapa Gading Jakarta Utara, berikut tabel data absensi sebagaimana dilihat pada tabel 1.3 dibawah ini :



**Tabel 1.3 Data Absensi PT. Cikel Abadi Kelapa Gading Jakarta Utara
Tahun 2023**

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterlambatan			Tepat Waktu	Persentase Kehadiran Tepat Waktu
		5-10 Menit	15-30 Menit	> 30 Menit		
Januari	103 orang	18 orang	6 orang	1 orang	73 orang	70.87%
Februari	103 orang	12 orang	4 orang	2 orang	79 orang	76.69%
Maret	103 orang	15 orang	5 orang	2 orang	78 orang	75.73%
April	103 orang	14 orang	4 orang	2 orang	79 orang	76.69%
Mei	103 orang	17 orang	5 orang	1 orang	80 orang	77.67%
Juni	103 orang	12 orang	3 orang	2 orang	84 orang	81.55%
Juli	103 orang	14 orang	4 orang	1 orang	79 orang	76.69%
Agustus	103 orang	16 orang	3 orang	2 orang	75 orang	72.82%
September	103 orang	18 orang	4 orang	2 orang	74 orang	71.84%
Oktober	103 orang	15 orang	3 orang	2 orang	80 orang	77.67%
November	103 orang	16 orang	5 orang	2 orang	77 orang	74.76%
Desember	103 orang	18 orang	7 orang	2 orang	72 orang	69.90%
Jumlah		165 orang	54 orang	20 orang	856 orang	

Sumber : PT. Cikel Abadi Kelapa Gading Jakarta Utara, diolah 2024

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa absensi karyawan pada PT. Cikel Abadi Kelapa Gading Jakarta Utara masih sangat kurang, persentase kehadiran tepat waktu paling tinggi terjadi pada bulan Juni yaitu sebesar 81,55%, dan persentase kehadiran tepat waktu paling rendah terjadi pada bulan Desember yaitu sebesar 69.90%. Rendahnya tingkat kehadiran sesuai dengan jadwal kerja akan menyebabkan terjadinya masalah pada kinerja karyawan, seperti tidak tercapainya target kerja, kurangnya fokus dalam menyelesaikan pekerjaan, dan lain-lain.

Faktor yang lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Cikel Abadi Kelapa Gading Jakarta Utara yaitu Lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya yang baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Berikut tabel data sarana dan prasarana di perusahaan PT. Cikel Abadi Kelapa Gading Jakarta Utara sebagaimana dilihat pada tabel 1.3 dibawah ini :

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa data sarana dan prasarana yang dimiliki PT. Cikel Abadi Kelapa Gading Jakarta Utara terkait Lingkungan kerja fisik masih terbilang cukup kurang secara kualitas. Dari data 18 jumlah alat ada 7 yang tidak layak diantaranya seperti kursi putar, meja kerja, rak arsip, CPU dan komputer, printer dan mobil kantor. Maka karyawan tidak akan merasa nyaman dan fokus dalam mengerjakan pekerjaannya. Untuk sarana dan prasarana yang lain seperti kursi tunggu, lemari arsip, laptop, pesawat telpon, TV, AC, tempat sampah, papan tulis, CCTV, wireless dan mushola berdasarkan hasil yang didapatkan tidak mempunyai kerusakan atau masih berkualitas baik dan masih bisa digunakan



**Tabel 1.4 Daftar Sarana dan Prasarana PT. Cikel Abadi Kelapa Gading
Jakarta Utara**

No	Nama Barang	Jumlah (Unit)	Baik (Unit)	Kurang (Unit)	Rusak (Unit)
1	Meja Kerja	25	24	1	-
2	Kursi Putar	10	9	1	-
3	Kursi Tunggu	7	-	-	-
4	Lemari Arsip	7	-	-	-
5	Rak Arsip	3	2	1	-
6	CPU dan Komputer	7	5	-	2
7	Printer	6	5	1	-
8	Laptop	4	4	-	-
9	Pesawat Telpon	8	8	-	-
10	Instalasi Komputer, Telepon, PABX, WIFI, LAN	1	1	-	-
11	TV	3	-	-	-
12	AC	9	-	-	-
13	Tempat Sampah	12	-	-	-
14	Papan Tulis	2	2	-	-
15	CCTV	30	30	-	-
16	Mobil Kantor	7	6	1	-
17	Wireless	1	1	-	-
18	Musholla	1	1	-	-

Sumber : PT. Cikel Abadi Kelapa Gading Jakarta Utara, diolah 2024

METODE PENELITIAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017: 125) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner).

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017: 130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas ini dilakukan pada responden, dengan menggunakan pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan akan ditentukan reliabilitasnya



2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang dilakukan sebagai prasyarat untuk melakukan analisis data. Uji normalitas dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah hubungan linier antar variabel bebas. Ghozali (2017:71) menyatakan bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2017:85) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain

3. Uji Regresi Linier

Sugiyono (2017:275) mendefinisikan analisis linier berganda digunakan untuk meneliti keadaan (naik turunnya) variabel terikat, bila variabel bebasnya dimanipulasi atau dinaik turunkan nilainya

4. Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018:99) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Analisis ini untuk mengetahui pengaruh antara variabel independent dan variabel dependen apakah masing-masing variabel dependen berpengaruh positif atau negatif sehingga hipotesis tersebut perlu di uji

5. Uji Koefisien Determinasi (R Square).

Pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program for Social Sciences*). Hal tersebut dilakukan agar mengolah data statistic dapat dilakukan dengan cepat dan tepat

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) yang terdiri dari atas 10 pernyataan. Seluruh butir pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka semua butir pernyataan dapat dikatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian



Tabel 4.9 Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X1)

No	Indikator	Item Kuesioner	r _{hitung}	r _{tabel}	Keputusan
1	Kehadiran	Saya selalu datang dan pulang sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan	0,883	0,193	Valid
2		Perusahaan akan memberikan insentif apabila ada karyawan yang bekerja lebih dari jam yang sudah ditetapkan	0,838	0,193	Valid
3	Ketaatan Pada Kewajiban dan Peraturan Kerja	Saya siap menerima sanksi apabila melakukan kesalahan dalam bekerja	0,874	0,193	Valid
4		Peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan tidak ada yang merugikan karyawan dan sudah cukup bagus	0,696	0,193	Valid
5	Ketaatan Pada Standar Kerja	Saya selalu mentaati peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis	0,513	0,193	Valid
6		Pimpinan akan mengegur karyawannya apabila ada yang tidak sesuai dengan aturan perusahaan	0,561	0,193	Valid
7	Tingkat Kewaspadaan Tinggi	Saya selalu waspada terhadap gangguan disekitar tempat kerja dan pada data-data pekerjaan yang berhubungan dengan perusahaan	0,494	0,193	Valid
8		Saya selalu mengingatkan karyawan lainnya tentang keamanan data-data dan barang-barang perusahaan	0,803	0,193	Valid
9	Bekerja Etis	Saya selalu menjaga sikap dan perilaku saat bekerja	0,897	0,193	Valid
10		Saya selalu berpenampilan sesuai dengan aturan perusahaan	0,770	0,193	Valid

Sumber : Data Diolah, 2024

Tabel 4.10 Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)

No	Indikator	Item Kuesioner	r _{hitung}	r _{tabel}	Keputusan
1	Kebersihan	Saya selalu membantu menjaga kebersihan ruangan bekerja masing-masing	0,794	0,193	Valid
2		Petugas kebersihan selalu rutin membersihkan semua area kerja karyawan setiap hari	0,845	0,193	Valid
3	Sirkulasi Udara	Ventilasi udara ditempat kerja saya sudah cukup baik	0,801	0,193	Valid
4		Tempat kerja saya tidak terdapat bau-bauan yang tidak sedap	0,830	0,193	Valid
5	Temperatur	Temperatur ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya	0,777	0,193	Valid
6		Temperatur suhu diruangan saya bekerja sudah cukup baik, tidak terlalu dingin ataupun terlalu panas	0,562	0,193	Valid
7	Penerangan	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah memadai dan cukup baik	0,638	0,193	Valid
8		Pencahayaan ditempat kerja tidak mengganggu pekerjaan yang saya lakukan	0,721	0,193	Valid
9	Kebersihan	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan	0,343	0,193	Valid
10		Karyawan lain tidak membuat suara bising yang dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja	0,797	0,193	Valid

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X2) yang terdiri dari atas 10 pernyataan. Seluruh butir pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka semua butir pernyataan dapat dikatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) yang terdiri dari atas 10 pernyataan. Seluruh butir pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka semua butir pernyataan dapat dikatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian



Tabel 4.11 Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Indikator	Item Kuesioner	F_{hitung}	F_{tabel}	Keputusan
1	Tujuan	Saya sudah paham akan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tujuan perusahaan	0,543	0,193	Valid
2		Saya akan memberikan saran kepada pimpinan jika ada yang dirasa kurang, agar tujuan perusahaan cepat tercapai	0,372	0,193	Valid
3	Standar	Saya selalu bekerja mengikuti prosedur dan standar perusahaan	0,507	0,193	Valid
4		Saya merasa bahwa pimpinan perlu menetapkan standar perusahaan yang lebih tinggi, agar perusahaan semakin berkembang	0,441	0,193	Valid
5	Umpan Balik	Pimpinan selalu memberikan saran dan masukan terhadap pekerjaan kerjanya	0,445	0,193	Valid
6		Antar karyawan sering melakukan diskusi terkait pekerjaan yang sedang dilakukan agar bisa memberikan hasil terbaik	0,570	0,193	Valid
7	Alat	Alat-alat pendukung pekerjaan sudah sesuai dengan yang diharapkan	0,311	0,193	Valid
8		Pimpinan cepat merespon untuk memperbaiki atau mengganti jika ada barang yang rusak	0,626	0,193	Valid
9	Kompetensi	Saya bekerja sesuai dengan <i>skill</i> dan kompetensi yang dimiliki	0,247	0,193	Valid
10		Saya mampu membantu karyawan lain apabila ada kesulitan dalam pekerjaannya	0,385	0,193	Valid

Sumber : Data Diolah, 2024

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	Alpha	Keterangan
1	Disiplin kerja	0,907	10	0,600	Reliabel
2	Lingkungan Kerja Fisik	0,892	10	0,600	Reliabel
3	Kinerja karyawan	0,643	10	0,600	Reliabel

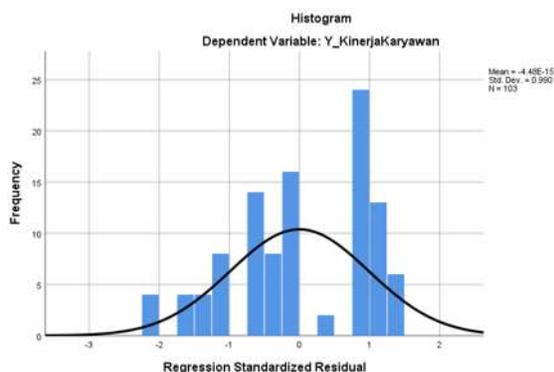
Sumber : Data SPSS Diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.12 di atas, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1), lingkungan kerja fisik (X2) dan kinerja karyawan (Y) pada PT. Cikel Abadi Kelapa Gading Jakarta Utara dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan tiap variabel memiliki nilai *Cronbatch Alpha* lebih besar dari 0,600

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.13 diatas, diperoleh nilai signifikansi $0,200 > 0,050$. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal. Uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan grafik *probability plot* dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang diolah *software Statistical Package for Social Science (SPSS) for window* seperti pada gambar berikut ini:



Sumber : Data SPSS Diolah, 2024

Gambar 4.3 Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas

Pada gambar di 4.2 dapat dilihat bahwa grafik *normal probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal, jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14 Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a									
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.147	1.349		-.109	.913					
	X1_Disiplin Kerja	-.025	.041	-.020	-.609	.544	.597	-.061	-.015	.603	1.658
	X2_Lingkungan Kerja Fisik	.987	.033	.980	29.965	.000	.967	.949	.761	.603	1.658

a. Dependent Variable: Y_KinerjaKaryawan

Sumber : Data SPSS Diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas tabel 4.14 diperoleh nilai *tolerance* variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,603 dan lingkungan kerja fisik (X2) sebesar 0,603, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel disiplin kerja (X1) sebesar 1,658 serta variabel lingkungan kerja fisik (X2) sebesar 1,658 dimana nilai tersebut kurang dari 10 dan didapatkan Kesimpulan bahwa pada model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4.16 Hasil Uji Autokorelasi Dengan *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	.967 ^a	.936	.934	1.91487	.936	725.540	2	100	.000	2.384

a. Predictors: (Constant), X2_LingkunganKerjaFisik, X1_DisiplinKerja

b. Dependent Variable: Y_KinerjaKaryawan

Sumber : Data SPSS Diolah, 2024



Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.16 di atas, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,384 yang berada diantara interval 1.550 – 2,460

d. Uji Heterokedastisitas

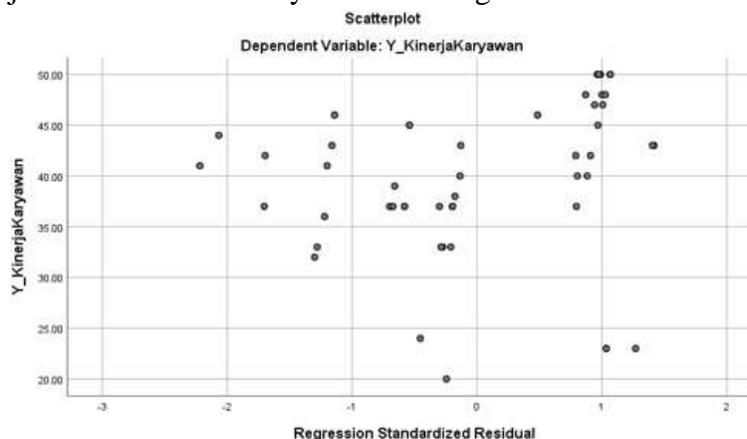
Tabel 4.17 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.040	1.264		3.987	.000
	X1 TOTAL	-.054	.088	-.175	-.610	.543
	X2 TOTAL	-.003	.085	-.011	-.039	.969

a. Dependent Variable: Abs RES

Sumber : Data SPSS Diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.17 di atas, glejser test model pada variabel disiplin kerja (X1) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,543 dan lingkungan kerja fisik (X2) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,969 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian. Pengujian juga dapat dilakukan dengan melihat grafik *scatter plot*. Adapun hasil uji heteroskedastisitasnya adalah sebagai berikut



Sumber : Data SPSS Diolah, 2024

Gambar 4.4 Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak dipakai

3. Uji Regresi Linier

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y. Dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik



(X2) terhadap kinerja karyawan (Y) baik secara parsial maupun secara simultan. Berikut ini hasil pengolahan regresi dengan *software* IBM SPSS (*Statistical Program For Social Science*) for windows yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.18 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.359	4.121		2.271	.025		
	X1_ Disiplin Kerja	.750	.100	.597	7.482	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y KinerjaKaryawan

Sumber : Data SPSS Diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 9,359 + 0,750 X1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 9,359 diartikan jika variabel disiplin kerja (X1) tidak ada maka terdapat nilai kinerja karyawan (Y) 9,359 point
- 2) Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X1) sebesar 0,750 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja fisik (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X1) akan mengakibatkan perubahan pada kinerja karyawan (Y) 0,750 point.

Tabel 4.19 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.639	1.077		-.594	.554		
	X2_ Lingkungan KerjaFisik	.975	.026	.967	38.207	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y KinerjaKaryawan

Sumber : Data SPSS Diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = -0,639 + 0,975 X2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar -0,639 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja fisik (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar -0,639 point.
- 2) Nilai koefisien regresi lingkungan kerja fisik (X2) sebesar 0,975 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja fisik (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,975 point.



Tabel 4.20 Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Kinerja Karyawan (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.147	1.349		-.109	.913	
	X1_Disiplin Kerja	-.025	.041	-.020	-.609	.544	.603
	X2_Lingkungan KerjaFisik	.987	.033	.980	29.965	.000	.603

a. Dependent Variable: Y KinerjaKaryawan

Sumber : Data SPSS Diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = -0,147 + -0,025X1 + 0,987 X2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar -0,147 diartikan bahwa jika variabel kinerja karyawan (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar -0,147 point.
- 2) Nilai disiplin kerja (X1) -0,025 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja fisik (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar -0,025 point.
- 3) Nilai lingkungan kerja fisik (X2) 0,987 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja fisik (X2) akan mengakibatkan perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,987 point.

4. Uji Korelasi

Tabel 4.21 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		X1_Disiplin Kerja	Y_Kinerja Karyawan
X1_Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.597**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	103	103
Y_Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.597**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	103	103

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

Sumber : Data SPSS Diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.21, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,597 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400-0,599 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang



Tabel 4.22 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		X2_Lingkungan Kerja Fisik	Y_Kinerja Karyawan
X2_Lingkungan Kerja Fisik	Pearson Correlation	1	.967**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	103	103
Y_Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.967**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	103	103

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber : Data SPSS Diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,967 dimana nilai tersebut berada dalam interval 0,800-0,999 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat

Tabel 4.23 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations				
		X1_Disiplin Kerja	X2_Lingkungan Kerja Fisik	Y_Kinerja Karyawan
X1_Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.630**	.597**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	103	103	103
X2_Lingkungan Kerja Fisik	Pearson Correlation	.630**	1	.967**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	103	103	103
Y_Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.597**	.967**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	103	103	103

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber : Data SPSS Diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,967 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-0,999 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat

5. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.24 Hasil Pengujian Determinasi Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.597 ^a	.357	.350	6.01904

a. Predictors: (Constant), X1_DisiplinKerja
 b. Dependent Variable: Y_KinerjaKaryawan

Sumber : Data SPSS Diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,357 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh terhadap



variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 35,7% sedangkan sisanya sebesar $(100-35,7\%) = 64,3\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Tabel 4.25 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.967 ^a	.935	.935	1.90889
a. Predictors: (Constant), X2_LingkunganKerjaFisik				
b. Dependent Variable: Y_KinerjaKaryawan				

Sumber : Data SPSS Diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,935 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y sebesar 93,5% sedangkan sisanya sebesar $(100-93,5\%) = 6,5\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Tabel 4.26 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Disiplin kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.967 ^a	.936	.934	1.91487
a. Predictors: (Constant), X2_LingkunganKerjaFisik, X1_DisiplinKerja				
b. Dependent Variable: Y_KinerjaKaryawan				

Sumber : Data SPSS Diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,936 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 93,6% sedangkan sisanya sebesar $(100-93,6\%) = 6,4\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

6. Uji Hipotesis

Tabel 4.27 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

One-Sample Test						
	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
X1_Disiplin Kerja	69.450	101	.000	40.66019	39.4989	41.8215

Sumber : Data SPSS Diolah, 2024



Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(69,450 > 1,975)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.28 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

One-Sample Test						
	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
X2_Lingkungan KerjaFisik	56.936	101	.000	41.57282	40.1245	43.0211

Sumber : Data SPSS Diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(56,936 > 1,975)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.29 Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

One-Sample Test						
	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Y_Kinerja Karyawan	54.194	101	.000	39.87379	38.4144	41.3332

Sumber : Data SPSS Diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.29 diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(54,194 > 3,090)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Cikel Abadi Kelapa Gading Jakarta Utara adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis koefisien korelasi diperoleh nilai sebesar 0,597 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400-0,599 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Berdasarkan uji koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0,357 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 35,7% sedangkan sisanya sebesar $(100-35,7\%) = 64,3\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Berdasarkan analisis koefisien korelasi diperoleh nilai sebesar 0,967 dimana nilai tersebut berada dalam interval 0,800-0,999 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Berdasarkan uji koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0,935 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 93,5% sedangkan sisanya sebesar $(100-93,5\%) = 6,5\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Berdasarkan analisis koefisien korelasi diperoleh nilai sebesar 0,967 dimana nilai tersebut berada dalam interval 0,800-0,999 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Berdasarkan analisis koefisien korelasi diperoleh nilai sebesar 0,936 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 93,6% sedangkan sisanya sebesar $(100-93,6\%) = 6,4\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A.F. Stoner. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Alex S. Nitisemito dalam Nuraini, 2013. *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Anang Firmansyah. 2018. *Pengantar Manajemen*. Edisi ke-1. Yogyakarta: Deepublish
- Arninda & Safitri, R. M. (2012). *Hubungan antara kohesivitas kelompok dengan motivasi kerja pegawai kelurahan di kec. Kasihan kab. Bantul*. Vol 1 (7) hal. 107-118
- Bernardin, O., dan Russel, D. (2019). *Perilaku Organisasi Terjemahan Jilid 3*. Yogyakarta: Andi Offset
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham, (2015), *Pengantar Manajemen Keuangan*, Cetakan Keempat, Bandung : CV. Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2018, *Manajemen Kinerja, (Cetakan ke-4)* PT. Alfabeta, Bandung
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Melayu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ivancevich, K. (2016). *Perilaku Manajemen dan Organisasi*. Alih Bahasa Gina Gania. Jakarta; Erlangga.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada



- Mangkunegara, Anwar Prabu 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan keenam. Bandung: Remaja Rosda Karya Parametic, Edisi Pertama, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Molan, Benjamin, A.Rusli. 2018. *Manajemen Pemasaran (Jilid 2 Edisi Millenium)*, Jakarta: Perihallindo.
- Naim, Muh. Rezky dan Asma. 2019. *Pengantar Manajemen*. Bandung: Qiara Media.
- R. Supomo dan Eti Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Rivai, Veithzal. 2005 dalam Astutik 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : Murai Kencana.
- Saputra, Yulius Eka Agung. 2014. *Manajemen dan Perilaku Organisasi*. Jogjakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono, 2018 *Metode Penelitian Administrasi: dilengkapi dengan Metode R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. 2018. *Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Cetakan Ketiga. Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* . Edisike-7. Depok: PT Rajagrafindo.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2017, *Manajemen Kinerja*, (Edisi ke-5, Cetakan ke-10) PT. Rajawali Pers, Jakarta
- Darmadi. 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang*. DOI: <https://doi.org/10.32493/frkm.v3i3.5140>
- Chotamul Fajri & Herik Dalmar. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Permata Mitra Karya Tangerang Selatan*. Invest: Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi Vol.1, No.2
- Arief Rahman. 2021. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pandeglang* DOI: <https://doi.org/10.38204/atrabis.v7i1.582>
- Sunarno. 2021. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat*. DOI: <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i02.1554>
- Shalahuddin. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser*. At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen Volume I Nomor 1
- Firman , A. ., Bater , R. ., & Janwar , W. . (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Economics and Digital Business Review*, 4(1), 955–970. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v4i1.466>
- Riswanda Imawan Firdaus, Roziana Ainul Hidayati. 2022. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan kerja fisik, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim*. *Master: Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan*. Vol 2 No 2, 146-155



- Laela Eka Sari. 2023. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Jember.*
- Ria Anggraini. 2023. *Pengaruh Lingkungan kerja fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Riau.* Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru
- Susanti. 2021. *Pengaruh Lingkungan kerja fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT SAT Nusapersada Tbk.* Universitas Putera Batam
- Tri Widari, Setyabudi Indartono. 2016. *Pengaruh Disiplin dan Lingkungan kerja fisik Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta).* Vol. 5 No. 3
- Bambang Purnomo Yanuarso, Aris Febrianto, 2024. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Tele Asset Management Pada PT BFIFinance Tbk di Kota Tangerang Selatan.* Jorapi : Journal of Research and Publication Innovation Vol. 2, No. 1, Januari.