



**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PRIMA KARYA SARANA  
SEJAHTERA KANTOR CABANG JAKARTA 2 JAKARTA SELATAN**

***THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND PHYSICAL WORK  
ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT PRIMA KARYA  
SARANA SEJAHTERA BRANCH OFFICE JAKARTA 2 SOUTH JAKARTA***

**Lukfian Dwi Ismono<sup>1</sup>, Juwita Ramadani Fitria<sup>2</sup>**

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

Email: [lukfiandwiismono@gmail.com](mailto:lukfiandwiismono@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [dosen00226@dosen.ac.id](mailto:dosen00226@dosen.ac.id)<sup>2</sup>

---

**Article Info****Article history :**

Received : 08-07-2025

Revised : 09-07-2025

Accepted : 11-08-2025

Pulished : 14-08-2025

**Abstract**

*To determine the effect of work discipline partially on employee performance. To determine the effect of physical work environment partially on employee performance. To determine the effect of work discipline and physical work environment simultaneously on employee performance of PT Prima Karya Sarana Sejahtera Branch Office Jakarta 2 South Jakarta. The type of research used in this study is quantitative research. The population is employees of PT Prima Karya Sarana Sejahtera Branch Office Jakarta 2 South Jakarta totaling 62 employees. Using total sampling or saturation, namely the entire population is sampled. There is an effect of Work Discipline (X1) with a t count of 10.039 and a significance of 0.000. Because t count is greater than t table (10.039 > 2.000) and the significance is less than 5% then Ha is accepted and H0 is rejected, it can be stated that Work Discipline (X1) has a significant effect on Employee Performance (Y). There is an effect of Physical Work Environment (X2) with a t count of 12.096 and a significance of 0.000. Because t count is greater than t table (12,096 > 2,000) and the significance is less than 5% (0.000) then Ha is accepted and H0 is rejected, it can be stated that the Physical Work Environment (X2) has a significant effect on Employee Performance (Y). There is a significant effect between Work Discipline and Physical Work Environment on Employee Performance. Based on the results of the analysis in the table above, namely the ANOVA test, the F count value is 408,794 while F table ( $\alpha$  0.05) for n = 59 is 2.76. So F count > from F table ( $\alpha$  0.05) or 408,794 > 2.76, with a significant level of 0.000 because 0.000 < 0.05, it can be said that Work Discipline (X1), Physical Work Environment (X2) and together have an effect on Employee Performance (Y)..*

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

---

**Abstrak**

Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Jakarta 2 Jakarta Selatan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi yaitu karyawan PT Prima Karya Sarana Sejahtera Kantor Cabang Jakarta 2 Jakarta Selatan yang berjumlah 62 karyawan. Menggunakan total sampling atau jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) dengan t<sub>hitung</sub> sebesar 10.039 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena t<sub>hitung</sub> lebih besar t<sub>tabel</sub> (10.039 > 2.000) dan signifikansi lebih kecil dari 5% maka H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak, dapat dinyatakan bahwa Disiplin Kerja



( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ) dengan  $t_{hitung}$  sebesar 12.096 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena  $t_{hitung}$  lebih besar  $t_{tabel}$  ( $12.096 > 2.000$ ) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.000) maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 408.794 sedangkan  $F_{tabel}$  ( $\alpha$  0,05) untuk  $n = 59$  sebesar 2.76. Jadi  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$  ( $\alpha$  0,05) atau  $408.794 > 2.76$ , dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ) dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

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

## PENDAHULUAN

PT Prima Karya Sarana Sejahtera bergerak di bidang jasa pengadaan sumber daya manusia untuk mendukung kegiatan operasional perusahaan yang membutuhkan sumber daya manusia. PT Prima Karya Sarana Sejahtera hadir sebagai perusahaan yang siap memenuhi kebutuhan sumber daya manusia untuk berbagai tenaga antara lain : Satuan tugas pengamanan (Satpam), Pramubakti (*Office Boy*), dan Pengemudi mobil (Supir), Pegawai Administrasi (Admin). PT Prima Karya Sarana Sejahtera cabang jakarta 2 memiliki 62 sumber daya manusia. Permasalahan yang terjadi di PT Prima Karya Sarana Sejahtera adalah kurangnya disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Dalam Pratiknya, disiplin kerja memegang peran krusial dalam mendorong produktivitas karyawan, disiplin mencakup kepatuhan terhadap peraturan dan tata tertib perusahaan, ketepatan waktu, serta komitmen dalam menyelesaikan tugas. Karyawan dengan disiplin yang tinggi cenderung bekerja lebih efektif dan efisien, sehingga dapat mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Namun kurangnya disiplin dapat menyebabkan berbagai masalah, seperti keterlambatan, konflik internal, dan penurunan produktivitas secara keseluruhan

Tetapi dalam pelaksanaan di PT Prima Karya Sarana Sejahtera Jakarta Selatan masih terdapat permasalahan dalam rangka merancang kinerja karyawan, seperti adanya karyawan yang tidak bisa bertanggung jawab terhadap *job desk* mereka, tidak dapat mencapai target yang telah ditentukan, terlambat ketika datang bekerja, dan kurang patuh terhadap aturan yang telah ditetapkan oleh PT Prima Karya Sarana Sejahtera Jakarta Selatan. Selain itu, permasalahan lain yang terdapat pada perusahaan ini adalah adanya permasalahan dalam aspek lingkungan kerja fisik seperti tata ruang kerja yang tidak terlalu rapi ditambah dengan adanya tumpukan file yang tidak tertata dengan baik yang dapat mengganggu konsentrasi bekerja para karyawan PT Prima Karya Sarana Sejahtera Jakarta Selatan

Permasalahan-permasalahan tersebutlah yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan di PT Prima Karya Sarana Sejahtera Jakarta Selatan dan perusahaan harus berusaha menetapkan dan melaksanakan program kedisiplinan

Hasil kerja yang baik dari karyawan dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya, dalam mencapai tujuan organisasi diperlukan kinerja yang efektif dan efisien, organisasi perlu mendukung kinerja karyawan dengan menciptakan keadaan atau kondisi yang optimal. Agar kinerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya-tidaknya organisasi selalu memperhatikan lingkungan kerja disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya serta disiplin kerja yang tinggi dari karyawan tersebut

Kenyataannya banyak kendala yang terjadi mengenai kinerja karyawan PT Prima Karya Sarana Sejahtera Jakarta Selatan yang dilihat kurang optimal dalam mencapai target yang telah ditentukan serta kurangnya dorongan semangat dalam bekerja. Berikut adalah tabel *review performance* pada PT Prima Karya Sarana Sejahtera Jakarta Selatan



**Tabel 1.1**  
**Review Performance PT Prima Karya Sarana Sejahtera Jakarta Selatan**

No	Aspek Yang Dinilai	Target	Tahun				
			2020	2021	2022	2023	2024
1	<b>Hasil Kerja</b>						
	1. Kuantitas Hasil Kerja	100%	80%	75%	75%	55%	40%
	2. Kualitas Hasil Kerja	100%	75%	80%	70%	60%	45%
2	<b>Sikap Kerja</b>						
	1. Kebersihan dan Kerapihan	100%	80%	78%	80%	75%	65%
	2. Disiplin	100%	75%	75%	75%	60%	70%
	3. Penguasaan Pada Pekerjaan	100%	75%	70%	70%	80%	60%
	4. Integritas dan Dapat dipercaya	100%	78%	70%	85%	55%	75%
	5. Kerjasama	100%	72%	72%	65%	70%	80%
	6. Komunikasi	100%	75%	70%	60%	65%	70%
	7. Inisiatif	100%	78%	72%	55%	70%	65%
<b>Rata-Rata</b>			<b>76%</b>	<b>73%</b>	<b>71%</b>	<b>60%</b>	<b>63%</b>

Sumber: HRD PT Prima Karya Sarana Sejahtera Jakarta Selatan (2025)

Hasil kerja karyawan pada setiap tahun tidak stabil yaitu terjadi kenaikan dan penurunan. Berdasarkan hasil interview dengan HRD PT Prima Karya Sarana Sejahtera Jakarta Selatan diketahui permasalahan yang terjadi adalah turunnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap hasil pekerjaan, pada hampir seluruh karyawan yang bekerja di dalamnya, sehingga berpotensi mengganggu pada keberlangsungan usaha. Turunnya kinerja karyawan juga di tandai dengan kedisiplinan kerja karyawan kurang, karyawan lebih senang dengan waktu santai, karyawan lebih sering bolos dengan alasan sakit, karyawan menolak untuk melakukan pekerjaan yang menurut mereka tidak termasuk didalam lingkup pekerjaannya, karyawan datang terlambat dan pulang lebih awal, dan lain-lain

Adapun data pencapaian kinerja pada PT Prima Karya Sarana Sejahtera Jakarta Selatan adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Pencapaian Kinerja pada bagian SDM dan Umum PT Prima Karya Sarana Sejahtera Jakarta Selatan pada tahun 2020-2024**

Sasaran	Target Pencapaian (%)	Realisasi tahun 2020	Realisasi tahun 2021	Realisasi tahun 2022	Realisasi tahun 2023	Realisasi tahun 2024
1. Kuantitas Kerja	100%	75%	78%	85%	82%	80%
2. Kualitas Kerja	100%	78%	72%	80%	70%	70%
3. Ketepatan Waktu	100%	78%	80%	80%	78%	72%
4. Kehadiran	100%	72%	75%	78%	75%	70%
5. Kemampuan Kerja Sama	100%	80%	80%	82%	80%	65%
<b>Rata- Rata</b>	<b>100%</b>	<b>76%</b>	<b>77%</b>	<b>81%</b>	<b>77%</b>	<b>71,4%</b>

Sumber: HRD PT Prima Karya Sarana Sejahtera Jakarta Selatan (2025)

Berdasarkan dari hasil pra survey 1.2 tersebut terlihat bahwa Kinerja Karyawan mengalami penurunan dari tahun ke tahun, dapat dilihat pada tahun 2020 total 76% dan pada tahun 2021 total 77% pada tahun 2022 total 81% dan pada tahun 2023 total 77% sedangkan tahun 2024 total 71,4% bahwa dimensi “Kualitas Kerja dan Kuantitas kerja” dengan kategori tidak baik, artinya masih rendahnya kinerja karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. dengan begitu artinya kualitas dan disiplin karyawan kurang menonjol, kurang rapi dan cekatan.



**Tabel 1.3**  
**Data Absensi Karyawan PT Prima Karya Sarana Sejahtera Jakarta Selatan**  
**Periode Tahun 2020-2024**

Tahun	Jumlah Karyawan	Alasan Tidak Masuk Kerja				Total
		Ijin	Sakit	Terlambat	Tanpa Keterangan	
2020	62	37	30	19	10	96
2021	62	36	31	24	15	106
2022	62	33	32	18	9	92
2023	62	36	34	20	12	102
2024	62	39	36	25	14	114

Sumber: HRD PT Prima Karya Sarana Sejahtera Jakarta Selatan (2025)

Berdasarkan tabel diatas bahwa rata-rata tingkat ketidakhadiran karyawan selama periode tahun 2020-2024 mengalami peningkatan. Hal ini terjadi karena masih ada karyawan yang tidak masuk kerja dikarenakan ijin, sakit, terlambat dan juga alpa. Dari absensi diatas bisa dilihat bahwa tingkat disiplin kerja karyawan belum maksimal dikarenakan masih banyak karyawan yang terlambat dalam bekerja disetiap tahunnya. Hal ini dikarenakan karyawan merasa masih kurangnya perhatian perusahaan terhadap karyawan terutama tentang pekerjaan yang semakin banyak sedangkan SDM yang ada belum maksimal. Berikut ialah prasurevey mengenai disiplin karyawan.

**Tabel 1.4**  
**Data SOP Karyawan PT Prima Karya Sarana Sejahtera Jakarta Selatan**

No	Pelaksanaan Disiplin	Peraturan Disiplin	Realisasi Disiplin
1	Waktu Masuk Kerja	08.00 WIB	Tidak sesuai dengan Jadwal
2	Waktu Pulang Kerja	17.00 WIB	Sesuai dengan Jadwal
3	<i>Briefing</i> Sebelum kerja	10 Menit Sebelum Waktu Kerja	Terlambat 10-15 Menit
4	Waktu Istirahat Kerja	60 Menit	Tidak sesuai / Lebih dari 60 Menit
5	Kehadiran di Tempat Kerja	Selalu Siap	Mangkir

Sumber: PT Prima Karya Sarana Sejahtera Jakarta Selatan (2025)

Berdasarkan data tabel 1.4 diatas dapat dilihat bahwa masih terdapat karyawan yang tidak mentaati SOP dalam bekerja, dengan begitu dapat dikatakan bahwa disiplin Pada PT Prima Karya Sarana Sejahtera Jakarta Selatan belum berjalan dengan baik dan sesuai harapan.



**Tabel 1.5**  
**Data Kondisi Lingkungan Pada PT Prima Karya Sarana Sejahtera Jakarta Selatan Tahun 2022-2024**

No	Indikator	Kondisi 2020	Kondisi 2021	Kondisi 2022	Kondisi 2023	Kondisi 2024	Keterangan
1	Peralatan	Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	Kurang Baik	Kurang Baik	Peralatan kerja yang rusak, hilang dan peralatan kerja yang kurang memadai
2	Perlengkapan	Cukup Baik	Kurang Baik	Cukup Baik	Cukup Baik	Cukup Baik	Peralatan kerja, peralatan kebersihan dan, seragam cukup baik masih bisa digunakan dengan baik
3	Suhu Udara	Kurang Baik	Cukup Baik	Baik	Baik	Cukup Baik	Suhu udara yang ada semakin tahun semakin meningkat lebih baik
4	Penerangan	Baik	Kurang Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	Kurang Baik	Penerangan yang ada Kurang baik untuk menunjang karyawan bekerja
5	Keamanan	Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	Kurang Baik	Cukup Baik	Keamanan ditempat bekerja cukup baik, harapannya dapat meningkatkan keamanan lebih baik setiap tahunnya
6	Kebersihan	Cukup Baik	Kurang Baik	Kurang Baik	Kurang Baik	Cukup Baik	Setiap ruang kantor harus menjaga kebersihan demi kenyamanan dalam bekerja
7	Sistem kerja	Kurang Baik	Cukup Baik	Cukup Baik	Baik	Baik	Sistem pengelolaan upah terhadap gaji karyawan sudah cukup baik sesuai harapan karyawan, ada kesejahteraan tunjangan kesehatan dan bonus tambahan bagi karyawan yang berprestasi
8	Prosedur	Cukup Baik	Kurang Baik	Baik	Baik	Cukup Baik	Karyawan bertanggungjawab dalam bekerja sesuai prosedur kerja perusahaan dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik

Sumber: PT Prima Karya Sarana Sejahtera Jakarta Selatan , 2025

Berdasarkan data diatas, terdapat beberapa indikator lingkungan kerja yang dikategorikan kurang baik seperti peralatan, hubungan dengan tim kerja, dan hubungan dengan manajemen. Peralatan dikategorikan kondisinya kurang baik artinya ada beberapa peralatan kerja yang rusak, hilang dan peralatan kerja yang kurang memadai. Hubungan kerja dengan pimpinan kondisinya kurang baik artinya pimpinan kurang baik terhadap bawahannya seperti cara komunikasi yang kurang baik dan kurang bergaul, dan sering memerintah tanpa memberi contoh sehingga tidak bisa menciptakan suasana kerja yang nyaman. Hubungan kerja karyawan dengan manajemen kondisinya kurang baik artinya manajemen tidak memperlakukan karyawan dengan baik dan tidak mendengarkan pendapat bawahan, dan tidak mempercayai anggota tim yang lain, tidak memberikan arahan dan tujuan yang ingin dicapai dengan jelas sehingga membuat bawahan tidak bisa menentukan prioritas yang jelas dan akhirnya mereka tidak bisa bekerja dengan maksimal. Pada dasarnya lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman bagi karyawan dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan, jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka karyawan



tersebut akan merasa betah di tempat bekerja nya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal prestasi kerja karyawan juga tinggi.

## Kajian Pustaka

### 1. Disiplin Kerja

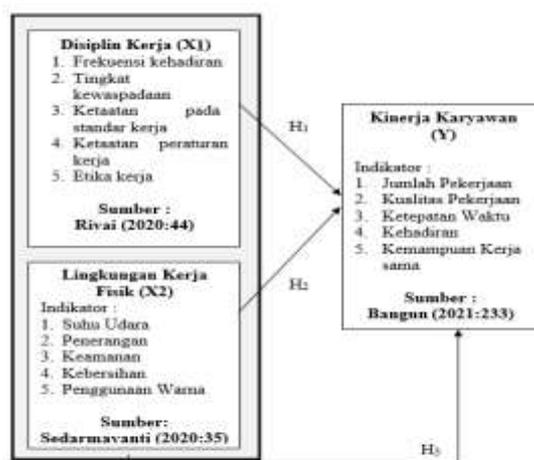
Menurut Afandi (2020:12) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedihan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial berlaku

### 2. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2020:17) bahwa : “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung”. Menurut Nitisemito (2021) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

### 3. Kinerja Karyawan

Sedangkan menurut Wibowo (2020:18) mengemukakan “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memeberikan kontribusi ekonomi”. Sedang kan menurut Ratundo dan Sacket (2021:76) mendefinisikan “kinerja adalah kegiatan yang mencakup semua Tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberi kontertribusi pada pencapaian tujuan-tujuan perusahaan



Gambar 2.1  
Kerangka Berpikir

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Menurut Sugiyono (2020:13) “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data yaitu menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik agar dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.



**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**1. Uji Intrumen**

**a. Uji Validitas**

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

No	Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub> n = 60	Keterangan
1	Absensi merupakan sebuah kegiatan pengambilan data guna mengetahui jumlah kehadiran pada suatu kegiatan	0.762	0.250	Valid
2	Kehadiran merupakan keikutsertaan karyawan secara fisik dan mental terhadap aktivitas kerja	0.840	0.250	Valid
3	Beristirahat sesuai dengan jam yang telah di tentukan oleh perusahaan	0.865	0.250	Valid
4	Perusahaan memberlakukan sanksi atau peringatan kepada karyawan yang melanggar standarisasi	0.868	0.250	Valid
5	Tidak pernah meninggalkan pekerjaan di kantor sebelum jam kerja selesai	0.864	0.250	Valid
6	Tepat waktu dalam melaksanakan tugas pekerjaan di kantor merupakan salah satu contoh ketaatan peraturan kerja	0.737	0.250	Valid
7	Tingkat kehadiran atau absensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	0.720	0.250	Valid
8	Tepat waktu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan dikantor merupakan ketaatan terhadap peraturan kerja	0.812	0.250	Valid
9	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan attitude dan sikap yang baik.	0.828	0.250	Valid
10	Saya mempunyai sikap kerja yang baik dalam menjalin kerja sama dengan rekan kerja yang lain.	0.805	0.250	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24 ), 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai rhitung yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai rtabel yang ada untuk n = 60 yaitu 0.250.

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

No	Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub> n = 60	Keterangan
1	Saya merasa jumlah sirkulasi yang ada sudah sesuai dengan jumlah karyawan yang ada di dalam ruangan.	0.785	0.250	Valid
2	Suhu di ruangan kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja.	0.847	0.250	Valid
3	Kondisi ruang kerja wangi dan membuat kerja menjadi nyaman	0.843	0.250	Valid
4	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai	0.787	0.250	Valid
5	Pencahayaannya ditempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	0.754	0.250	Valid
6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan konsentrasi yang tinggi.	0.877	0.250	Valid
7	Karyawan merasa nyaman dengan kebersihan yang terdapat pada perusahaan	0.621	0.250	Valid
8	Kondisi lingkungan kerjan pada ruang kerja tertata rapih.	0.818	0.250	Valid
9	Warna cat dinding yang dipakai di tempat kerja tidak mengganggu kenyamanan saya saat bekerja	0.597	0.250	Valid
10	Pemilihan warna didalam ruangan kerja cukup baik	0.777	0.250	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24 ), 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa masing-masing pernyataan variabel Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>2</sub>) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai rhitung yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai rtabel yang ada untuk n = 60 yaitu 0.250.



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

No	Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub> n = 60	Keterangan
1	Jumlah dari hasil pekerjaan saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.	0.816	0.250	Valid
2	Karyawan mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan yang diinginkan	0.855	0.250	Valid
3	Kualitas kerja karyawan sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan.	0.793	0.250	Valid
4	Karyawan dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi	0.833	0.250	Valid
5	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan	0.740	0.250	Valid
6	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik	0.885	0.250	Valid
7	Kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin bagi karyawan	0.823	0.250	Valid
8	Sistem pendataan kehadiran sudah efektif	0.863	0.250	Valid
9	Dapat bekerjasama dengan rekan kerja pada bagian atau divisi yang sama	0.912	0.250	Valid
10	Memberikan saran, kritik atau masukan yang membangun untuk tim kerja	0.884	0.250	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24 ), 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa masing-masing pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai r<sub>hitung</sub> yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r<sub>tabel</sub> yang ada untuk n = 60 yaitu 0.250.

**b. Hasil Uji Reliabilitas**

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Koefisien Croncbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
1	<b>Disiplin Kerja (X1)</b>	<b>0,942</b>	<b>&gt; 0,60</b>	<b>Reliabel</b>
2	<b>Lingkungan Kerja Fisik (X2)</b>	<b>0,923</b>	<b>&gt; 0,60</b>	<b>Reliabel</b>
3	<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	<b>0,954</b>	<b>&gt; 0,60</b>	<b>Reliabel</b>

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24 ), 2025

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa koefisien (r) alpha hitung seluruh variabel lebih besar dibandingkan dengan kriteria yang dipersyaratkan sebesar 0,60. Sehingga dapat dikatakan seluruh kriteria variabel dalam keadaan reliabel atau handal digunakan sebagai alat ukur.

**2. Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Normalitas**

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Normalitas Data**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters <sup>a,b</sup>		Mean .0000000
		Std. Deviation 2.63648259
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.108
	Negative	-.085
Test Statistic		.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.069 <sup>c</sup>

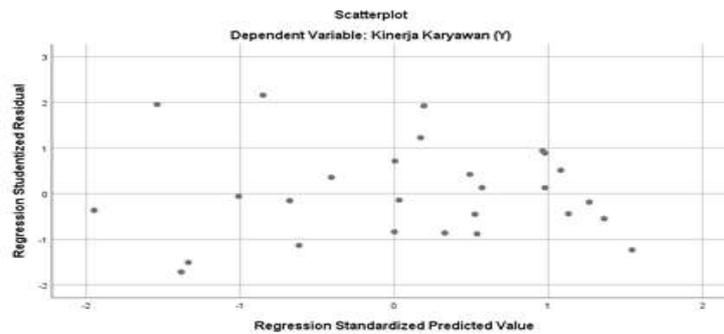
a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24 ), 2025



Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) variabel Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.069 yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian memiliki distribusi data normal. Sedangkan nilai Test Statistic variabel Disiplin Kerja (X1), variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.108, berarti data residual terdistribusi normal.

**b. Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24 ), 2025

Gambar 4.2

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.3 dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

**c. Uji Autokolerasi**

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Autokolerasi**

Model Summary <sup>b</sup>						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.966 <sup>a</sup>	.933	.930		2.68080	1.951

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik (X2), Disiplin Kerja (X1)  
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24 ), 2025

Berdasarkan tabel di atas terdapat nilai Durbin-Watson = 1.951. Pada taraf signifikan 5% dengan (N-2) N = 60, k = 2 diperoleh dL= 1.514 dan dU= 1.651, maka 4 - dU = 2,349. Karena nilai DW = 1.951, berada pada dU < d < 4-dU yaitu 1,651 < 1.951 < 2,349, maka dapat disimpulkan Tidak ada autokorelasi positif atau negatif.

**d. Uji Multikolinieritas**

Berdasarkan tabel coefficients, nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada variabel independen tidak memiliki nilai yang lebih dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengandung multikolinieritas.



**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.865	1.347		.642	.523		
	Disiplin Kerja (X1)	.454	.045	.475	10.039	.000	.510	1.960
	Lingkungan Kerja Fisik (X2)	.593	.049	.572	12.096	.000	.510	1.960

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)  
Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24 ), 2025

### 3. Uji Koefisien Korelasi

**Tabel 4.22**  
**Hasil Koefisien Determinasi secara Simultan Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.966 <sup>a</sup>	.933	.930		2.68080

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik (X2), Disiplin Kerja (X1)  
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)  
Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24 ), 2025

Berdasarkan tabel Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0.933, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 93.3% variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>), variabel Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>2</sub>) dan variabel memiliki pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dan sisanya sebesar 6.7% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### 4. Uji Regresi

**Tabel 4.25**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.865	1.347		.642	.523	
	Disiplin Kerja (X1)	.454	.045	.475	10.039	.000	
	Lingkungan Kerja Fisik (X2)	.593	.049	.572	12.096	.000	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)  
Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24 ), 2025

- Nilai Konstanta a = 0.865 dapat diartikan bahwa jika Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik bernilai nol maka Kinerja Karyawan bernilai positif sebesar 0.865
- Koefesien regresi Disiplin Kerja b<sub>1</sub>= 0.454 dapat diartikan bahwa jika nilai Disiplin Kerja meningkat sebesar satu maka nilai Kinerja Karyawan juga akan meningkat sebesar 0.454
- Koefesien regresi Lingkungan Kerja Fisik b<sub>2</sub> = 0.593 dapat diartikan bahwa jika Lingkungan Kerja Fisik meningkat sebesar satu maka nilai Kinerja Karyawan juga akan meningkat sebesar 0.593



**5. Uji Hipotesis**

**Tabel 4.26**  
**Hasil Uji Regresi Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.865	1.347		.642	.523
	Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	.454	.045	.475	10.039	.000
	Lingkungan Kerja Fisik (X <sub>2</sub> )	.593	.049	.572	12.096	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24 ), 2025

- Dari tabel 4.26 diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) dengan t<sub>hitung</sub> sebesar 10.039 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena t<sub>hitung</sub> lebih besar t<sub>tabel</sub> (10.039 > 2.000) dan signifikansi lebih kecil dari 5% maka H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak, dapat dinyatakan bahwa Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- Dari tabel 4.26 diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>2</sub>) dengan t<sub>hitung</sub> sebesar 12.096 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena t<sub>hitung</sub> lebih besar t<sub>tabel</sub> (12.096 > 2.000) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.000) maka H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak, dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 4.27**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5875.728	2	2937.864	408.794	.000 <sup>b</sup>
	Residual	424.013	59	7.187		
	Total	6299.742	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>2</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24 ), 2025

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai F<sub>hitung</sub> sebesar 408.794 sedangkan F<sub>tabel</sub> (α 0,05) untuk n = 59 sebesar 2.76. Jadi F<sub>hitung</sub> > dari F<sub>tabel</sub> (α 0,05) atau 408.794 > 2.76, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena 0,000 < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>), Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>2</sub>) dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil nilai penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut

- Terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) dengan t<sub>hitung</sub> sebesar 10.039 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena t<sub>hitung</sub> lebih besar t<sub>tabel</sub> (10.039 > 2.000) dan signifikansi lebih kecil dari 5% maka H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak, dapat dinyatakan bahwa Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>2</sub>) dengan t<sub>hitung</sub> sebesar 12.096 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena t<sub>hitung</sub> lebih besar t<sub>tabel</sub> (12.096 > 2.000) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.000) maka H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak, dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- Terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA



diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 408.794 sedangkan  $F_{tabel}$  ( $\alpha$  0,05) untuk  $n = 59$  sebesar 2.76. Jadi  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$  ( $\alpha$  0,05) atau  $408.794 > 2.76$ , dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ) dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

## DAFTAR PUSTAKA

- Ade Muslimat, Hariyaty, Ab Wahid Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh
- Aidil Amin Effendy, Juwita Ramadani Fitria (2019) Pengaruh Lingkungan kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. MODERNLAND REALTY, TBK
- Aidil Amin Effendy, Juwita Ramadani Fitria (2020) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK
- akartaSuwatno, J, Priansa, Donni, 2021. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Amirullah. (2019). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Anwar Prabu Mangkunegara (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Ardana, I Komang. 2022. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Arvian Setya Pramaswara, Isep Amasa Priatna (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Planetmas Adidaya Boga
- Asep Teguh Mubarak Nur, Dodi Prasada (2025) Pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. sari rasa nusantara cabang pasar minggu jakarta selatan
- Bangun, W. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta
- Fahmi 2020). *Analisis Kineja Keuangan*. Bandung: Alfabeta
- Fahmi. (2019) *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Bandung:Alfabeta
- Fathoni (2020) *Ketahanan Keluarga dan Implementasi Fikih Keluarga Pada Keluarga Muslim Milenial di Gresik, Indonesia*. JIL: Journal of Islamic Law, Vol. 2 (2), 247-267
- Firmansyah. (2022) *Mahardika, Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: DEEPUBLISH
- Ghozali, I. (2020) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBS SPSS 24*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro hall.
- Hafied. (2023). *Perencanaan dan Strategi Komunikasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan . Malayu S. P, (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan . Malayu S. P, 2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*.
- Hasibuan . Malayu S. P, 2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan . Malayu S. P, 2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hendry Wijaya, Emi Susanty (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Instansi Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin)
- Ihsan Suryadi, Sachro Yusuf (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Abadi Di Jakarta
- Juwita Ramadhani Fitria (2022) Pengaruh komitmen kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cemerlang Tunggal Intikarsa Jakarta Barat
- Kasmir. (2020). *Manajemen sumber daya manusia teori dan praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Lexy J. Moleong, 2022. *Metodologi Penelitian Kuantitatif (Edisi Revisi)*.Bandung: PT Remaja Rosdakarya.



- Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Marwansyah. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta CV.
- Maulina, I. (2021). Hubungan Komunikasi Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto. *Jurursan Administrasi Pendidikan FIP UNP*
- Mulyadi, Umi Khomisah Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Iss Indonesia Jakarta Selatan
- Mulyana, Deddy. *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Cetakan ke 18. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2022.
- Rana Winata, Sri Mulyani (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Penta Valent Cabang Tangerang
- Rivai, Veithzal. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ropidin, & Riyanto, S. (2020). Dampak Pemutusan Hubungan Kerja Pada Perusahaan Farmasi Terkait Covid-19 Di Indonesia. *Associate Profesor Mercubuana University*.
- Samsudin, Sadali. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka
- Sarinah, Mardalena. (2021). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV Budi Utama. Setia.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama edisi ke Tiga, Yogyakarta, Penerbit : YKPN, 2019
- Sugiyono, P.L. 2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono, P.L. 2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sutardji. (2020). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta; Dee Publish.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suyono. (2022). *Analisis Regresi untuk Penelitian*. Yogyakarta : Deepublish.
- Terry R, George. 2019. *Principles of Management*. Di alih bahasakan oleh G.A. Ticoalu, Bumi Aksara, Jakarta.
- Terry, g. (2022). *Management of organizational behavior*. New jersey: Prentice
- Tokan I, Ratu. 2020. *Manajemen Penelitian Guru*. Jakarta : PT Grasindo Jakarta.
- Tommy Suprpto, MS. 2020. *Pengantar teori dan manajemen komunikasi*. Yogyakarta: Medpress.
- Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada Jakarta.
- Widyawati , D.(2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Efektivitas Komunikasi Antar Pegawai Pada Bagian Tata Usaha Puslitbang Tekmira Bandung. *Repository.upi.edu*
- Wilson, Bangun. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Erlangga, Bandung.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- \_\_\_\_\_ (2021