

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Duraquipt Cemerlang Limo Depok

Bagus Kurniawan¹, Nopi Oktavianti²

Program Studi Manajemen Universitas Pamulang¹, Program Studi Manajemen Universitas Pamulang²
Baguskrwn16@gmail.com¹, dosen02481@unpam.ac.id²

Received 22 Februari 2025 | Revised 28 Februari 2025 | Accepted 16 Maret 2025

*Korespondensi Penulis

Abstract

This research aims to determine the influence of work discipline and the physical work environment on employee performance at PT Duraquipt Cemerlang Limo Depok, both partially and simultaneously. Type of quantitative research with an associative approach. The research sample was 50 respondents. The data analysis methods used in the research include instrument tests consisting of validity tests, reliability tests, classical assumption tests consisting of normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, multiple linear regression tests, correlation coefficients, coefficient of determination tests, hypothesis tests consisting of partial t tests and simultaneous f tests. The research results show that work discipline and the physical work environment have an influence on employee performance with the multiple linear regression equation $Y = 10.218 + 0.379 X1 + 0.375 X2$. The correlation coefficient obtained with an R value of 0.788 means that there is a strong relationship between the two variables above, where the coefficient value on the scale is 0.600 – 0.799. The results of the R-square value show that work discipline and the physical work environment together have an influence on employee performance variables of 62%, while the remaining 38% is influenced by other factors or variables that were not studied.

Keywords: Work Discipline; Physical Work Environment; Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Duraquipt Cemerlang Limo Depok baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Sampel penelitian adalah 50 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian meliputi uji instrumen terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji Regresi linier berganda, koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji hipotesis yang terdiri dari uji t secara parsial dan uji f secara simultan. Hasil penelitian bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linier berganda $Y = 10,218 + 0,379 X1 + 0,375 X2$. Koefisien Kolerasi yang di peroleh nilai R sebesar 0,788 artinya terdapat hubungan yang kuat dikedua variabel diatas dimana nilai koefisien dengan skalanya sebesar 0,600 – 0,799. Hasil nilai R-square bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 62%, sedangkan sisanya 38% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti.

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

PENDAHULUAN

PT Duraquipt Cemerlang Limo Depok, perusahaan jasa perbaikan pompa dan katup industri. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi PT Duraquipt Cemerlang Limo Depok karena keberhasilan perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya disiplin kerja dan lingkungan kerja. Komponen utama dalam suatu organisasi adalah kinerja, karena kinerja merupakan jaminan tercapainya visi dan misi organisasi, sedikit dukungan dan tenaga kerja bagi bawahan yang diberikan organisasi membuat tugas karyawan yang diberikan dari perusahaan melakukan presentasi penurunan

kinerja. Menurut Hasibuan (2019: 94) "kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang telah dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya". Dengan asumsi para karyawan memenuhi aturan atau pedoman pencapaian yang menjadi tolok ukur organisasi, maka pelaksanaannya dapat diketahui dan diperkirakan. Oleh karena itu, tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam ukuran tersebut, sulit untuk mengetahui presentasi individu atau pelaksanaan perintah jika tidak ada tolok ukur kemajuan. Duraquipt Cemerlang Limo Depok ditemukan beberapa masalah dapat dilihat data kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 1. Data Kinerja Karyawan PT Duraquipt Cemerlang Limo Depok

No	Indikator	Tahun					
		2021	Ket	2022	Ket	2023	Ket
1	Kualitas Kerja	80%	Baik	83%	Baik	81%	Baik
2	Kuantitas Kerja	80%	Baik	84%	Baik	80%	Baik
3	Kerja Sama	78%	Baik	78%	Baik	78%	Baik
4	Tanggung Jawab	82%	Baik	84%	Baik	83%	Baik
5	Inisiatif	84%	Baik	84%	Baik	84%	Baik
Rata - Rata		80,8%	Baik	82,6%	Baik	81,2%	Baik

Sumber : HRD PT Duraquipt Cemerlang Limo Depok

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa data kinerja dari 2021 sampai 2023 mengalami fluktuatif, dimana pada tahun 2021 kinerja mendapatkan rata-rata sebesar 80,8%, lalu pada 2022 mengalami kenaikan menjadi 82,6%, di 2023 mengalami penurunan menjadi 81,2%. Dapat dijelaskan pada indikator kualitas kerja mengalami fluktuasi Dimana tahun 2021 sebesar 80%, lalu pada tahun 2022 mengalami kenaikan menjadi 83%, lalu pada tahun mengalami penurunan menjadi 81%, sedangkan kuantitas kerja tahun 2021 sebesar 80%, lalu pada tahun 2022 mengalami kenaikan menjadi 84%, lalu pada tahun mengalami penurunan menjadi 80%, selanjutnya pada indikator kerja sama dari tahun 2020 sampai 2022 memperoleh rata rata sebesar 78% setiap tahunnya, lalu pada indikator Tanggung jawab dari tahun 2021 mendapatkan rata-rata sebesar 82%, lalu pada tahun 2022 mengalami kenaikan menjadi 84%, sedangkan pada tahun 2023 mengalami penurunan menjadi 83% dan pada indikator inisiatif Dimana tahun 2020 sampai 2022 memperoleh rata rata sebesar 84%. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa kinerja karyawan belum maksimal karena nilai rata-rata periode tahun 2021 sampai dengan tahun 2023 belum

mencapai target yang sudah ditentukan. PT Duraquipt Cemerlang Limo Depok dalam penilaian kinerja belum berjalan dengan baik, dapat terlihat bahwa pengakuan atas prestasi pelaksanaan belum memenuhi tujuan yang telah ditetapkan. Hasil kinerja yang tidak sesuai target yang telah ditetapkan disebabkan karena masih sedikitnya pekerja yang memerlukan kedisiplinan dalam menyelesaikan tugas dan disiplin waktu.

Faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Sutrisno (2019: 97) "disiplin kerja adalah suatu aktivitas yang dilakukan untuk merubah perilaku atau kebiasaan karyawan dengan meningkatkan kesediaan dan kesadaran mereka dalam menaati segala peraturan, norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan". Artinya disiplin adalah mengikuti arahan organisasi. Disiplin kerja sangat penting bagi organisasi untuk mengelola operasinya karena disiplin kerja menetapkan aturan tentang bagaimana karyawan menjalankan tugasnya. Disiplin kerja diperlukan dalam perusahaan, untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan profitabilitas perusahaan.



Berikut ini data Absensi di PT Duraquipt Cemerlang Limo Depok

Tabel 2. Data Absensi di PT Duraquipt Cemerlang Limo Depok Tahun 2021 - 2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Telat	Kasus			Kasus
				Alpha	Sakit	Izin	
2021	50	312	15	12	20	11	58
2022	50	312	12	10	22	11	55
2023	50	312	18	14	23	13	68

Sumber : PT Duraquipt Cemerlang Limo Depok

Berdasarkan data tabel di atas , dapat dilihat, jumlah pelanggaran yang terjadi pada tahun 2021 adalah berjumlah 58 kasus, pada tahun 2022 jumlahnya turun menjadi 55 kasus. Pada ditahun 2023 mengalami yaitu kenaikannya 70 kasus. Disiplin harus dibina dan ditegakan dalam diri setiap karyawan, bukan karena atas tuntutan atau paksaan dari peraturan perusahaan namun harus didasarkan dari kesadaran karyawan itu sendiri. Ketidakhadiran karyawan menjadi hal yang sangat krusal karena dengan ketidakhadiran karyawan tersebut dapat menyebabkan banyaknya pekerjaan yang terhambat dan terbengkalai. Dengan

ketidakhadiran karyawan dapat menurunkan kinerja karyawan sehingga tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan tersebut menjadi lambat.

Faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja fisik. Untuk meningkatkan kinerja karyawan Upaya dilakukan memberikan lingkungan kerja fisik yang baik ke karyawan agar bisa meningkatkan kinerja untuk mencapai target perusahaan. Salah satunya dengan lingkungan fisik kepada bawahan guna meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai target perusahaan.

Tabel 3. Data Hasil Pra Survey Lingkungan Kerja Fisik pada PT Duraquipt Cemerlang Limo Depok

No	Pertanyaan	Jawaban Responden				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
1	Apakah Pencahayaan pada ruang kerja cukup terang? Penerangan	8	40%	12	60%	20
2	Apakah Warna yang diberikan positif untuk mempengaruhi suasana hati? Pewarnaan	11	55%	9	45%	20
3	Apakah Ruangan yang bersih membuat karyawan sehat? Kebersihan	13	65%	7	35%	20
4	Apakah Sirkulasi udara di ruangan kerja sudah dinilai baik? Pertukuran Udara	10	50%	10	50%	20
5	Apakah Kebisingan dianggap aman untuk karyawan? Kebisingan	8	40%	12	60%	20
6	Apakah Karyawan merasa keamanan di perusahaan sudah cukup nyaman? Keamanan	10	50%	10	50%	20

Sumber: Data diolah Peneliti(2024)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa 12 orang dengan presentase 60% merasa Pencahayaan pada ruang kerja belum cukup terang, lalu 9 orang dengan presentase 55% merasa Warna yang diberikan belum positif untuk mempengaruhi suasana hati, 7 orang dengan presentase 35% merasa ruangan yang belum bersih membuat karyawan tidak sehat, lalu 10 orang dengan presentase 50% merasa Sirkulasi udara di ruangan kerja belum sepenuhnya baik, lalu 12 orang dengan presentase 55% merasa Kebisingan dianggap

belum aman untuk karyawan dan 10 orang dengan presentase 50% merasa Karyawan merasa keamanan di perusahaan belum cukup nyaman.

METODE

Jenis penelitian dalam skripsi ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian ini dilaksanakan di PT Duraquipt Cemerlang Limo Depok dengan Waktu penelitian dilakukan mulai dari bulan november 2023 sampai januari 2025. Dalam



penelitian populasinya adalah karyawan PT Duraquipt Cemerlang Limo Depok sebanyak 50 orang dan teknik penentuan sampel menggunakan sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel, sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 responden. Teknik analisis data Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik,

koefesien korelasi, uji regresi linear dan pengujian signifikan meliputi uji statistik T dan F. Dengan menggunakan software SPSS versi 26

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil

Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	10.218	3.174		3.219	.002
Disiplin Kerja	.379	.108	.429	3.496	.001
Lingkungan Kerja Fisik	.375	.375	.432	5.526	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 10,218 + 0,379 X_1 + 0,375 X_2$. Hasil dari analisis diatas ditafsirkan sebagai berikut :

- Nilai tetap sebesar 10,218 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja dan disiplin kerja tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan sebesar 10,218 satuan.
- Nilai 0,379 berarti dengan asumsi sisa bagian konsisten dan tidak ada penyesuaian

pada lingkungan kerja fisik maka setiap perubahan 1 satuan pada 1 lingkungan kerja akan menimbulkan penyesuaian pada Kinerja Karyawan sebesar 0,379 satuan.

- Nilai 0,375 artinya dengan asumsi bagian sisa stabil dan tidak ada penyesuaian pada lingkungan kerja maka setiap selisih 1 satuan pada 1 disiplin kerja akan menimbulkan penyesuaian kinerja karyawan sebesar 0,375 satuan.

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 ^a	.620	.604	3.787

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : SPSS Versi24(2024)

Hasil pengujian Koefisien Kolerasi yang diperoleh nilai R sebesar 0,788 artinya terdapat hubungan yang kuat dikedua variabel diatas dimana nilai koefisien dengan skalanya sebesar 0,600 – 0,799. Adapun nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,620 maka dapat

disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel sebesar 62%, sedangkan sisanya 38% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti.

Uji t Parsial

Tabel 6. Hasil Uji t Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	14.105	3.312		4.259	.000
Disiplin Kerja	.639	.089	.721	7.213	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Berdasarkan tabel di atas, Hasil uji hipotesis (Uji T) diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,213 > 1,678$) hal ini diperkuat dengan nilai sig ($0,000 < 0,05$). Dengan

demikian maka H_01 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Duraquipt Cemerlang Limo Depok.

Tabel 8. Hasil Uji t Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	15.113	3.164		4.777	.000
Lingkungan Kerja Fisik	.627	.087	.722	7.273	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, Hasil uji hipotesis (Uji T) diperoleh bahwa nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau ($7,237 > 1,678$) hal ini diperkuat dengan nilai Sig ($0,000 < 0,05$). Dengan

demikian maka H_02 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Duraquipt Cemerlang Limo Depok.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 3. Hasil Uji Silmultan F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1101.985	2	550.993	38.422	.000 ^b
Residual	674.015	47	14.341		
Total	1776.000	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($38,422 > 3,195$), hal ini juga diperkuat dengan Sig ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_03 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Duraquipt Cemerlang Limo Depok.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan jawaban responden terhadap variabel disiplin kerja memperoleh mean 3,68 termasuk dalam skala 3,40-4,19 dengan keterangan baik. Pernyataan pada nomor kesembilan, mendapat skor terendah dengan nilai *mean* 3,40. Lalu pernyataan pada nomor kesatu dan tujuh, mendapat skor tertinggi dengan nilai *mean* 3,82. Lalu untuk uji validitas semua pernyataan pada variabel disiplin kerja dianggap valid, dikarenakan nilai R hitung $> R$ tabel. Nilai *Cronbach's Alpha* variabel disiplin kerja sebesar 0,854, dengan itu variabel disiplin

kerja termasuk dalam kategori reliabel. Nilai Regresi sederhana $Y = 14,105 + 0,639 X_1$. Lalu korelasi disiplin kerja sebesar satu unit akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,721. artinya terdapat pengaruh atau hubungan yang kuat dikedua variabel diatas dimana nilai koefisien dengan skalanya sebesar 0,600 – 0,799. Nilai Koefisien Determinasi variabel disiplin kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 52%, sedangkan sisanya 48% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pada hasil uji hipotesis (Uji T) diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,213 > 1,678$) hal ini diperkuat dengan nilai sig ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_01 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Duraquipt Cemerlang Limo Depok. Artinya apabila Disiplin kerja ditingkatkan oleh seluruh karyawan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya apabila Disiplin kerja



menurun maka kinerja karyawan akan cenderung mengalami penurunan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja fisik memperoleh mean 3,59 termasuk dalam skala 3,40-4,19 dengan keterangan baik. Pernyataan pada nomor ketujuh, mendapat skor terendah dengan mean sebesar 3,38. Lalu pernyataan pada nomor keenam, mendapatkan skor tertinggi dengan mean sebesar 3,78. Lalu untuk uji validitas semua pernyataan pada variabel lingkungan kerja fisik dianggap valid, dikarenakan nilai R hitung > R tabel. 13 nilai *Cronbach's Alpha* variabel lingkungan kerja sebesar 0,845, dengan itu variabel lingkungan kerja fisik termasuk dalam kategori reliabel. Uji Regresi sederhana $Y = 15,113 + 0,627 X_2$. Nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,722. artinya terdapat pengaruh atau hubungan yang kuat dikedua variabel diatas dimana nilai koefisien dengan skalanya sebesar 0,600- 0,799. Koefisien jaminan penghargaan yang diperoleh bernilai R-square (koefisien determinasi) variabel lingkungan kerja fisik memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel. Kinerja Karyawan sebesar 52,2%, sedangkan sisanya 47,8% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pada hasil uji hipotesis (Uji T) diperoleh bahwa nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau ($7,237 > 1,678$) hal ini diperkuat dengan nilai Sig ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Duraquipt Cemerlang Limo Depok. Artinya apabila lingkungan kerja ditingkatkan oleh seluruh karyawan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya apabila lingkungan kerja menurun maka kinerja karyawan akan cenderung mengalami penurunan.

Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan memperoleh mean 3,76 termasuk dalam skala 3,40-4,19 dengan keterangan baik. Pernyataan pada nomor kelima, mendapat skor terendah dengan mean sebesar 3,40, lalu pernyataan pada nomor

kedua, mendapatkan skor tertinggi dengan *mean* sebesar 4,06. Lalu untuk uji validitas semua pernyataan pada variabel kinerja karyawan dianggap valid, dikarenakan nilai R hitung > R tabel. Nilai *Cronbach's Alpha* variabel kinerja karyawan sebesar 0,748, dengan itu variabel kinerja karyawan termasuk dalam kategori reliabel. Uji regresi linier $Y = 10,218 + 0,379 X_1 + 0,375 X_2 + \alpha$. Nilai R (koefisien korelasi) 0,788 artinya terdapat pengaruh atau hubungan yang kuat dikedua variabel diatas dimana nilai koefisien dengan skalanya sebesar 0,600 – 0,799. Variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel sebesar 62%, sedangkan sisanya 38% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti.

Pada pengujian hipotesis diketahui nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($38,422 > 3,195$), hal ini juga diperkuat dengan Sig ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Duraquipt Cemerlang Limo Depok. Artinya apabila disiplin kerja dan lingkungan kerja ditingkatkan oleh seluruh karyawan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya apabila disiplin kerja dan lingkungan kerja menurun maka kinerja karyawan akan cenderung mengalami penurunan.

SIMPULAN

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Duraquipt Cemerlang Limo Depok dengan persamaan regresi $Y = 14,105 + 0,639 X_1$. Koefisien Kolerasi yang di peroleh nilai R sebesar 0,721 artinya terdapat hubungan yang kuat. Nilai Koefisien Determinasi sebesar 0,520, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 52%, sedangkan sisanya 48% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji Hipotesis dengan diperoleh nilai t ($7,213 > 1,678$) dan sig ($0,000 < 0,05$).



2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Duraquipt Cemerlang Limo Depok dengan persamaan regresi $Y = 15,113 + 0,627 X_2$. Koefisien Kolerasi yang di peroleh nilai R sebesar 0,722 artinya terdapat hubungan yang kuat. Nilai Koefisien Determinasi sebesar 0,522, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel. Kinerja Karyawan sebesar 52,2%, sedangkan sisanya 47,8% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji Hipotesis dengan diperoleh nilai t ($7,237 > 1,678$) dan $Sig (0,000 < 0,05)$.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Duraquipt Cemerlang Limo Depok dengan persamaan regresi $Y = 10,218 + 0,379 X_1 + 0,375 X_2$. Koefisien Kolerasi yang di peroleh nilai R sebesar 0,788 artinya terdapat hubungan yang kuat. Nilai Koefisien Determinasi sebesar 0,620 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 62%, sedangkan sisanya 38% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti. Uji Hipotesis dengan diperoleh nilai f ($38,422 > 3,195$), dan $Sig (0,000 < 0,05)$.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Aditama, R. A. (2020). Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi. AE Publishing.
- Ajabar. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish
- Andayani, K. V., & Ariska, J. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gracia Mitra Selaras Pusat Pantai Indah Kapuk Jakarta Utara. Jurnal Ilmiah PERKUSI, 1(3), 322–330.
- Arikunto, (2015), *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta
- Enny, Mahmudah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press
- Fahmi, Irham. (2016). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja. Mitra Wacana Media: Jakarta
- Faida Eka Wilda. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis. Indomedia Pustaka: Siduarjo.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revi. Makassar: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2021). Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husni Adnan, Ahmad Nazir, Anggada Bayu Seta, Denok Sunarsi (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bprs Amanah Ummah Kantor Pusat di Bogor. Jurnal Ilmiah Perkusi, Vol. 3 No. 1, 2023
- Muhidin, Sambas Ali, dan Maman Abdurahman. 2017. *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur Dalam Penelitian Dilengkapi dengan Aplikasi Program SPSS*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Oktavianti, N., Ratnagung, C. G., & Wilandari, D. F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lubana Sengkol Wisata Pemancingan Keluarga Di Serpong Tangerang Selatan. Jurnal Ilmiah PERKUSI, 1(2), 252–260.
- Pramaswara, A. S., & Priatna, I. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Planetmas Adidaya Boga. Jurnal Ilmiah PERKUSI, 1(3), 339–345.
- Pratama, R. (2020). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Rahmi Hermawati & Nurmala (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nawakara Arta Kencana Fatmawati Jakarta Selatan. KREATIF : Jurnal Ilmiah Podi Manajemen Universitas



- Pamulang, Vol.8, No.1 2020. E-ISSN : 2406-8616
- Rustandi, A. R., & Savitri, E. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Parung Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 4(3), 368–379.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman*, 13(1), 10–23
- Simanjuntak, B. S., & Rahman, A. S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Front Office Siloam Hospitals TB Simatupang Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 4(3), 411–422. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v4i3.41574>.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudaryo Yoyo, Aribowo Agus, Sofiati Nunung Ayu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Andi: Yogyakarta.
- Sudaryo, Yoyo.(2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV Andi Offset
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan ke-24. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Terry, G.R. dan Rue, L.W. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen* (Edisi Revisi). Alih bahasa G.A. Ticoalu. Jakarta: Bumi Aksara.
- Winata, R., & Mulyani, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Penta Valent Cabang Tangerang. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 4(2), 235–242. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v4i2.39674>
- Zai, P., & Hindriari, R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Afrika Food Tanah Abang Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 4(3), 479–488.

