

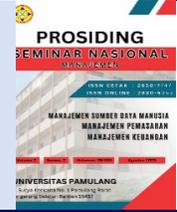


Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 2 (2) Agustus 2023: 251-267

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>

ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Contromatic Prima Mandiri Jakarta Barat

Wina Prasetya¹ Ading Sunarto²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: winaprasetya123@gmail.com, dosen02153@unpam.ac.id

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima 01 Juli 2023 Disetujui 15 Juli 2023 Diterbitkan 01 Agustus 2023</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Contromatic Prima Mandiri Jakarta Barat, dimana diajukan dua variabel bebas dan satu variabel terikat, yaitu Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja berperan sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat. Metode penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh yaitu sebanyak 76 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket kuesioner. Analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, uji heteroskedastitas, uji analisis korelasi, uji koefisien determinasi, uji regresi linear sederhana, uji regresi linier berganda, serta uji hipotesis (uji t dan f). Berdasarkan hasil penelitian ini Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 3,19% sedangkan sisanya 68,1% dipengaruhi faktor lain diluar dari Lingkungan Kerja Fisik dan uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5,059 > 1,993). Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 15,0 % sedangkan sisanya 85,0% dipengaruhi faktor lain. uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (2,458 > 1,993). Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y=10,817 + 0,531 X_1 + 0,200 X_2$. Nilai koefisien determinasi 37,1% sedangkan sisanya sebesar 62,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis nilai F hitung > F tabel (21,530 > 3,122).</p>
<p>Keywords: Physical Work Environment ; Work Discipline ; Employee Performance</p>	<p>ABSTRACT</p> <p><i>This study aims to determine the effect of the physical work environment and work discipline on employee performance at PT Contromatic Prima Mandiri West Jakarta, where two independent variables and one dependent variable are proposed, namely the physical work environment and work discipline as independent variables and employee performance as the dependent variable. . This research method uses associative research with a quantitative approach. The sampling technique used a</i></p>

saturated sample of 76 respondents. The data collection method used is a questionnaire. Data analysis used was validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, autocorrelation test, heteroscedasticity test, correlation analysis test, coefficient of determination test, simple linear regression test, multiple linear regression test, and hypothesis testing (t and f test). . Based on the results of this study, the physical work environment has a significant effect on employee performance with a determination coefficient of 3.19%, while the remaining 68.1% is influenced by other factors outside the physical work environment and the hypothesis test is obtained t count $>$ t table or $(5.059 > 1.993)$. Work Discipline has a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 15.0% while the remaining 85.0% is influenced by other factors. hypothesis testing obtained t value $>$ t table or $(2.458 > 1.993)$. Physical Work Environment and Work Discipline simultaneously have a significant effect on Employee Performance with the regression equation $Y = 10.817 + 0.531 X1 + 0.200 X2$. The coefficient of determination is 37.1% while the remaining 62.9% is influenced by other factors. Test the hypothesis that the value of F count $>$ F table $(21.530 > 3.122)$.

PENDAHULUAN

Memasuki era global dunia industri, saat ini menunjukkan peningkatan ekonomi yang memberikan prospek yang cerah bagi setiap pihak atau perusahaan yang mampu bersaing dengan lainnya dalam industri yang sama baik bisnis barang maupun jasa. Seiring dengan perusahaan berkembangnya kemajuan zaman tentu setiap perusahaan harus mampu bersaing dan perlu melakukan inovasi agar tidak tertinggal dengan demikian sumber daya manusia yang berada di dalam perusahaan tersebut harus lebih produktif dalam melakukan pekerjaan lebih baik dari waktu ke waktu dengan baik guna mencapai tujuan yang ingin dicapai, salah satunya adalah mendapatkan keuntungan yang besar di dalam perusahaan.

Manajemen adalah suatu proses unik dan khas yang terdiri atas tindakan- tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan guna menentukan arah serta mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya melalui pemanfaatan SDM serta sumber daya lain, Manajemen juga sangat dibutuhkan, karena tanpa manajemen yang baik segala usaha yang dilakukan organisasi akan kurang berhasil. Keberhasilan suatu organisasi antara lain ditentukan oleh kemampuan manajer untuk mengatur kerja sama tersebut. Kegiatan memimpin, mengatur, mengelola, mengendalikan, mengembangkan kegiatan organisasi merupakan kegiatan manajemen. Manajemen menurut Hasibuan (2016:1) adalah ilmu dan seni yang mengatur proses sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan Penelitian dilakukan di PT. Contromatic Prima Mandiri perusahaan yang berlokasi Ruko Sentra niaga Blok T6 Kembangan Selatan, Kembangan Jakarta Barat yang bergerak di bidang supplier Valve. Demikian halnya dengan PT. Contromatic Prima Mandiri, perlu memperhatikan segala permasalahan terutama mengenai kinerja karyawan sehingga tidak terjadi hal-hal yang negatif. Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti pada PT Contromatic Prima Mandiri terdapat beberapa fenomena mengenai lingkungan kerja didalam perusahaan antara lain lingkungan kerja yang masih belum kondusif dan masih ada yang belum memenuhi standar seperti dari segi penerangan, kurangnya fasilitas ruang kerja, dan peralatan yang kurang memadai bagi karyawan serta masih banyak kekurangan yang belum memenuhi standar

dan hal ini akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan aktivitas di perusahaan. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan keadaan lingkungan kerja di PT. Contromatic Prima Mandiri belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman, terlihat dengan adanya file-file yang berserakan disekitar karyawan, barang-barang tidak terpakai tertumpuk didekat karyawan, suhu ruangan yang kurang memadai, luas ruangan kerja yang kurang memadai, sehingga membatasi ruang gerak karyawan, dan lain-lain

Tabel 1 Lingkungan Kerja Fisik PT. Contromatic Prima Mandiri Tahun 2022

No	Aspek Lingkungan Kerja Fisik	Deskripsi	Kondisi	Keterangan
1	Penerangan/Cahaya	Pencahayaan kurang baik untuk daerah ruangan yang terus menerus dipelukan	Pencahayaan kurang baik	Iluminasi agar bisa membedakan barang- barang
2	Pengaturan Suhu Udara	AC Mati	Kurang dingin	Menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja
3	Kebisingan	Suara atau bunyi yang tidak diinginkan	Terlalu banyak orang dan terlalu sempit sehingga didalam ruangan terlihat sekali	Mengakibatkan tidak fokus dalam bekerja
4	Tata Warna di tempat kerja	Tata Warna	Dinamis ,merangsang dan panas dan Terang tentram sejuk	Menimbulkan semangat kerja dan mengurangi tekanan atau tegangan
5	Keamanan di tempat kerja	Kondisi Keamanan dilingkungan	Kurangnya kontrol pendukung di lingkungan sekitar seperti CCTV	Mengganggu nyaman dan ketentraman karyawan dalam bekerja

Sumber: PT. Contromatic Prima Mandiri 2022

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa masih kurang nyamannya lingkungan kerja fisik, sehingga karyawan masih banyak yang kurang nyaman dalam bekerja, dikarenakan suhu udara yang kurang dingin,ruangan yang sempit sehingga karyawan susah bergerak, sehingga mengakibatkan kebisingan dan katidaknyamanan karyawan , itu sangat mempengaruhi kinerja karyawan, serta tingkat keamanan yang belum kondusif seperti ketersediaan cctv di area lingkungan kerja hal ini dapat mempermudah tindakan kejahatan sehingga dapat merugikan pihak perusahaan maupun karyawan

Tabel 2 Daftar Kehadiran Karyawan PT. Contromatic Prima Mandiri

NO	TAHUN	Jumlah Karyawan	Absensi			
			Sakit	Izin	Cuti	Alpha
1	2020	69	17	14	10	20
2	2021	74	14	17	18	27
3	2022	76	15	19	16	32

Sumber: PT Contromatic Prima Mandiri 2022

Pada tabel 2 diatas dinyatakan bahwa tingkat Alpha karyawan di PT. Contromatic Prima Mandiri pada tahun 2020 dengan jumlah 20 karyawan, pada tahun 2021 dengan jumlah 27 karyawan, pada tahun 2022 dengan jumlah 32 karyawan, sehingga menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya ketidakhadiran karyawan maka kinerja karyawan semakin menurun.

Tabel 3 Data Kinerja Karyawan Tahun 2020 - 2021 Pada PT Contromatic Prima Mandiri

No	Unsur-Unsur	Target	Realisasi Tahun 2020	Kriteria	Realisasi Tahun 2021	Kriteria	Keterangan
1.	Tingkat Kemampuan Bekerja Sama (Kerjasama)	100%	65%	Sedang	63%	Sedang	Mengalami penurunan sehingga tidak mencapai target selama 2 tahun terakhir
2.	Hasil dari pekerjaan (Kuantitas Pekerjaan)	100%	80%	Baik	80%	Baik	tidak mengalami kenaikan dengan hasil realisasi yang sama yaitu 80% dan tidak mencapai target
3.	Tingkat Kesalahan (Kualitas Pekerjaan)	100%	74%	Baik	85%	Baik	Mengalami kenaikan cukup baik sebanyak 11% realisasi tetap belum mencapai target
4.	Keterlambatan (Ketepatan Waktu)	100%	70%	Sedang	65%	Sedang	Mengalami penurunan sebanyak 5% sehingga masih perlu di tingkatkan untuk mencapai target yang sudah ditentukan.
5.	Kemampuan Melakukan Sesuatu Hal (Kreativitas)	100%	71%	Sedang	71%	Sedang	tidak mengalami kenaikan dengan hasil realisasi yang sama yaitu 80% dan tidak mencapai target

Sumber: PT Contromatic Prima Mandiri 2022

Berdasarkan data tabel 3 diatas pada unsur tingkat kemampuan bekerja sama (kerjasama) terus mengalami penurunan selama 2 (dua) tahun terakhir yakni pada tahun 2020 sampai dengan 2021 yang dimana pada unsur tersebut sangat dibutuhkan perusahaan guna tercapainya target yang lebih maksimal dan pada unsur keterlambatan (ketepatan waktu) masih mengalami penurunan, sehingga jika tidak dievaluasi bersama akan mengakibatkan kinerja karyawan yang kurang maksimal dan berpengaruh terhadap perusahaan, karena pada dasarnya lingkungan kerja yang nyaman dan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.

KAJIAN LITERATUR

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Afandi (2018:66) “lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, pentilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja”. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017) “lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan”. Menurut Siagian (2014:57), menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan mempengaruhi karyawan. Dari definisi diatas, maka peneliti

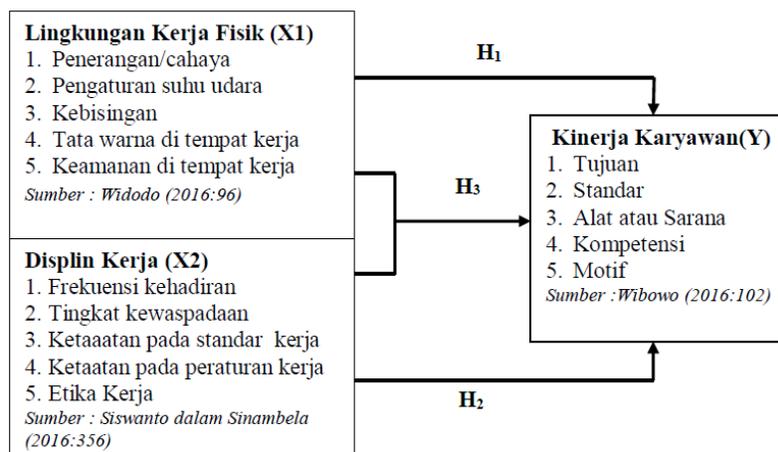
menyimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik segala sesuatu yang ada disekitar karyawan bekerja, memiliki peranan penting dalam menyelesaikan tugas-tugas yang di embankan terhadap karyawan, yang secara otomatis mampu untuk menciptakan prestasi dari karyawan tersebut.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017:193), “ Disiplin dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma- norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan pekerjaannya dengan baik adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017:86) “ disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan suatu perusahaan. Dari definisi diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa Disiplin kerja diartikan sebagai sikap menghargai dan patuh dalam peraturan serta pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi dan kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan serta bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan.

Kinerja

Menurut Afandi (2018:83) “ kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”. Menurut Mangkunegara (2017) “ kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Dari definisi diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja adalah suatu tindakan perilaku nyata yang diimplementasikan melalui proses saat pekerjaan itu dilakukan sehingga menampilkan prestasi kerja sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki dan dengan standar yang telah ditentukan.



Gambar 1 Kerangka berpikir

1. Ho1: Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Contromatic Prima Mandiri
Ha1: Terdapat pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Contromatic Prima Mandiri
2. Ho2 : Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Contromatic Prima Mandiri
Ha2 : Terdapat pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Contromatic Prima Mandiri
3. Ho3 : Tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Contromatic Prima Mandiri
Ha3 : Terdapat pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Contromatic Prima Mandiri.

METODE

Jenis penelitian ini bersifat deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:8) “penelitian kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan PT. Contromatic Prima Mandiri yang berjumlah 76 karyawan. Peneliti menggunakan teknik sampling jenuh untuk pengambilan sampel. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Contromatic Prima Mandiri yang berjumlah 76 responden.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dimana dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pernyataan-pernyataan dimana jawabannya mengacu pada skala Likert. Didalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis data berupa kuantitatif dengan bantuan program SPSS V25. Hal ini dilakukan agar teknik pengolahan data lebih mudah dan bertujuan agar data yang telah dikumpulkan dapat bermanfaat. Maka dari itu, data harus diolah dan dianalisis dengan teliti sehingga dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan. Metode analisis data menggunakan uji regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t parsial dan uji F simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4 Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik (X₁)

Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1.1	0.566**	0,226	Valid
X1.2	0.744**	0,226	Valid
X1.3	0.577**	0,226	Valid
X1.4	0.779**	0,226	Valid
X1.5	0.835**	0,226	Valid
X1.6	0.809**	0,226	Valid
X1.7	0.739**	0,226	Valid
X1.8	0.732**	0,226	Valid
X1.9	0.819**	0,226	Valid
X1.10	0.737**	0,226	Valid

Sumber: Hasil Olah data SPSS 25 (2023)

Berdasarkan data pada tabel 4 di atas variabel penelitian lingkungan kerja fisik (X1) di peroleh r hitung $>$ rtabel (0,226), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang di gunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 5 Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X2.1	0.611**	0,226	Valid
X2.2	0.755**	0,226	Valid
X2.3	0.839**	0,226	Valid
X2.4	0.632**	0,226	Valid
X2.5	0.771**	0,226	Valid
X2.6	0.755**	0,226	Valid
X2.7	0.781**	0,226	Valid
X2.8	0.825**	0,226	Valid
X2.9	0.845**	0,226	Valid
X2.10	0.737**	0,226	Valid

Sumber: Hasil Olah data SPSS 25 (2023)

Berdasarkan data pada tabel 5 variabel disiplin kerja (X2) Diperoleh nilai r hitung $>$ rtabel (0,226), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang di gunakan layak untuk di olah sebagai data penelitian.

Tabel 6 Uji Validasi Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan	r Hitung	r Table	Keterangan
X2.1	0.677**	0,226	Valid
X2.2	0.678**	0,226	Valid
X2.3	0.780**	0,226	Valid
X2.4	0.715**	0,226	Valid
X2.5	0.776**	0,226	Valid
X2.6	0.809**	0,226	Valid
X2.7	0.820**	0,226	Valid
X2.8	0.758**	0,226	Valid
X1.9	0.781**	0,226	Valid
X1.10	0.712**	0,226	Valid

Sumber: Hasil Olah data SPSS 25 (2023)

Berdasarkan data pada tabel 6 variabel kinerja karyawan (Y) di peroleh nilai r hitung $>$ rtabel (0,226), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang di gunakan layak untuk di olah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

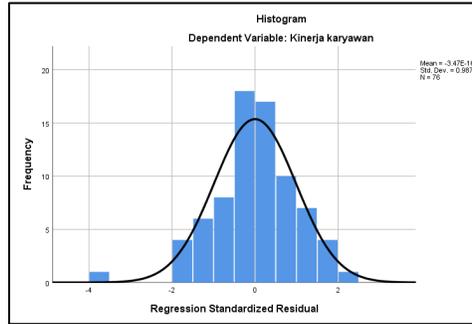
Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbatch Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisk (X1)	0,903	0,700	Sangat Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,915	0,700	Sangat Reliabel
Kinerja Karyawan(Y)	0,913	0,700	Sangat Reliabel

Sumber: Hasil Olah data SPSS 25 (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 8 menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1), variabel Disiplin Kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) di nyatakan sangat reliabel . hal tersebut di buktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbatch Alpha* lebih besar dari 0,700.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas Data



Sumber: Hasil Olah data SPSS 25 (2023)

Gambar 2 Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 2 grafik histogram di atas, dapat dilihat bahwa grafik yang memberikan pola distribusi yang normal (tidak terjadi kemencengan). Kedua grafik di atas menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memiliki asumsi normalitas.

Uji Multikolineritas

Tabel 8 Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,817	3,985		2,714	0,008		
	Lingkungan Kerja Fisik	0,531	0,105	0,493	5,059	0,000	0,909	1,100
	Disiplin Kerja	0,200	0,081	0,239	2,458	0,016	0,909	1,100

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 25 (2023)

Berdasarkan data tabel 8 di atas dapat diketahui bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai tolerance 0,909 > 0,10 atau nilai VIF 1,100 < 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,107	2,556		2,389	0,019
	Lingkungan Kerja Fisik	-0,130	0,067	-0,231	-1,938	0,056
	Disiplin Kerja	0,073	0,052	0,166	1,389	0,169

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: pengolahan data SPSS 25 tahun 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada table 9 di atas, *glejser test model* pada variabel lingkungan kerja fisik (X1) diperoleh nilai *probability* signifikan (Sig.) sebesar 0,056 dan disiplin kerja (X2) diperoleh *probability* signifikan (Sig.) sebesar 0,169 dimana keduanya nilai signifikan (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada ini tidak terganggu heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai penelitian.

Uji Autokorelasi

Tabel 10 Hasil Uji Instrumen Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.609 ^a	0,371	0,354	5,62865	2,055
a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja fisik, disiplin kerja					
b. Dependent Variable: kinerja karyawan					

Sumber: Hasil Olahan SPSS 25 (2023)

Berdasarkan Tabel 10 di atas, *Durbin Watson* terletak antara dU dan $(4-dU) = 1,682 < 2,055 < 2,426$, maka dapat disimpulkan bahwa model empiris pada kasus ini tidak mengalami masalah autokorelasi.

Uji Regresi Linier

Tabel 11 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana (X1) Terhadap (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,246	3,674		4,150	0,000
	Lingkungan Kerja Fisik	0,609	0,103	0,565	5,887	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan						

Sumber: Data di olah SPSS 25 (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada table 11 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 15,246 + 0,609 X1$

Tabel 12 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana (X2) Terhadap (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,926	3,286		7,586	0,000
	Disiplin Kerja	0,324	0,090	0,388	3,621	0,001
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan						

Sumber: data di olah SPSS 25 (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 12 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 24,926 + 0,324 X2$.

Tabel 13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.817	3.985		2.714	.008
	Lingkungan Kerja Fisik	.531	.105	.493	5.059	.000
	Disiplin Kerja	.200	.081	.239	2.458	.016
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan						

Sumber: Diolah SPSS 25 (2023)

Dapat dilihat tabel 13 diatas pada kolom kedua (Unstandardized Coefficients) bagian B diperoleh nilai konstanta (constant) adalah 10,817, nilai variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,531, dan nilai variabel disiplin kerja sebesar 0,200.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 14 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.609 ^a	0,371	0,354	5,629

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

Sumber: Hasil Olah data SPSS 25 (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 14 diatas diperoleh nilai Koefisien determinasi dari R Square sebesar 0,371 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 37,1% sedangkan sisanya sebesar (100%-37.1% = 62,9%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Tabel 15 Uji t Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,817	3,985		2,714	0,008
	Lingkungan Kerja Fisik	0,531	0,105	0,493	5,059	0,000
	Disiplin Kerja	0,200	0,081	0,239	2,458	0,016

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Hasil Olah data SPSS 25 (2023)

Berdasarkan tabel 15 di atas, dalam pengujian ini bahwa lingkungan kerja fisik memiliki nilai t hitung sebesar 5,059 dimana nilai thitung > ttabel (5,059 > 1,993) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Maka H₀1 ditolak dan H_a1 diterima. Artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) secara signifikan pada PT Contromatic Prima Mandiri. Sedangkan disiplin kerja (X2) memiliki nilai thitung > ttabel (2,458 > 1,993) dan nilai signifikan sebesar 0,016 < 0,05. Maka H₀1 ditolak dan H_a1 diterima, Artinya terdapat pengaruh dan signifikan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Contromatic Prima Mandiri.

Uji Hipotesis Simultan

Tabel 16 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1364.220	2	682.110	21.530	.000 ^b
	Residual	2312.767	73	31.682		
	Total	3676.987	75			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

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

Sumber: Hasil Olah data SPSS 25 (2023)

Berdasarkan tabel 16 di atas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh lingkungan kerja fisik (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan f hitung 21,530 > nilai f tabel 3,122. Hal tersebut membuktikan bahwa H₀3 ditolak dan H_a3 diterima. Artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara signifikan pada PT Contromatic Prima Mandiri.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diperoleh dari pembahasan sebelumnya sebagai berikut : Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y=15,246 + 0,609 X1$, nilai korelasi sebesar 0,565 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang cukup kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 31,9% dan uji hipotesis diperoleh $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $(5,059 > 1,993)$. Dengan demikian H_01 ditolak dan H_11 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y=24,926 + 0,324 X2$, nilai korelasi sebesar 0,388 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang lemah. Nilai koefisien determinasi sebesar 15,0% dan uji hipotesis diperoleh $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $(2,458 > 1,993)$. Dengan demikian H_02 ditolak dan H_12 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y=10,817 + 0,531 X1 + 0,200 X2$, nilai korelasi sebesar 0,371 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang lemah. Nilai koefisien determinasi sebesar 37,1% sedangkan sisanya 62,9%, uji hipotesis diperoleh $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$ atau $(21,530 > 3,122)$. Dengan demikian H_03 ditolak dan H_13 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

REFERENSI

- Ading, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Di Pt Mitsui Leasing Capital Indonesia Abdul Muis–Jakarta Pusat). *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(1), 18-38.
- Agrasadya, A., Apriansyah, M., & Sunarto, A. (2022). The Effect Of Work Discipline And Work Motivation On Employee Performance At Pt. Putra Bengawan Sukses Bekasi. *International Journal Of Economy, Education And Entrepreneurship*, 2(3), 713-725.
- Jeli Nata Liyas, Reza Primadi (2017) *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam* Issn Vol.2 No.1 Stie Riau, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri Riau.
- Liyas Dan Primadi (2017) *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam* Issn :-Vol.2 No.1
- Meilinda, R., Sunarto, A., & Ellesia, N. (2022). Kinerja Karyawan Berbasis Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Pada Pt Global Edutek Solusindo Di Tangerang Selatan. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(1), 19-26.
- Panggarbesi, A. A., & Sunarto, A. (2021). Kinerja Karyawan Berbasis Disiplin Dan Motivasi Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Cabang Depok 2. *Jurnal Ilmiah Perkusi*, 1(1), 12.
- Pipih Sukandi, S.E., M.M., (2017), *Jurnal* Vol 1, Issn 2541-3406, Universitas Tarumanegara Jakarta, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Balai Besar Wilayah Sungai Citarum Kota Bandung.
- R. Supomo Dan Eti Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yrama
- Shalahuddin (2017) *Jurnal Ilmiah Manajemen* Issn: 19791127 Vol.1 No.1 Stie
- Sunarto, A. (2019). Analisis Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri Cluster Cilegon I. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 2(3), 241-250.

- Sunarto, A. (2020). Kinerja Karyawan Berbasis Kepemimpinan Dan Motivasi Pada Pt. Duta Jaya Putra Persada Mining. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 246-257.
- Sunarto, A. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dengan Berbasis Inovasi Untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (Mea)*, 4(2), 397-407.
- Sunarto, A. (2021). Kinerja Pegawai Berbasis Disiplin Dan Lingkungan Kerja (Studi Pada Kantor Kecamatan Pondok Aren Kota Tangerang Selatan). *Jurnal Visionida*, 7(1), 1-13.
- Sunarto, A., & Ellesia, N. (2023). The Effect Of Work Environment And Work Discipline On Employee Performance At Pt. Aqiqah86 South Tangerang. *International Journal Of Multidisciplinary Research And Literature*, 2(2), 219-232.
- Sunarto, A., & Frayoga, Y. (2022). Kinerja Berbasis Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada Pegawai Non Staf Pt. Permodalan Nasional Madani Divisi Pengadaan Dan Pengendalian Infrastruktur Jakarta Pusat. *Jurnal Semarak*, 5(2), 81-103.
- Sunarto, A., & Maulana, D. (2021). The Effect Of Discipline And Physical Work Environment On Employee Productivity At Pt. Liebra Permana Gunung Putri Bogor. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 318-335.
- Sunarto, A., & Nasiroh, N. (2021). Kinerja Pegawai Berbasis Pelatihan Dan Disiplin Kerja Pada Pt Usaha Gedung Mandiri Di Jakarta. *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 9(2), 61-72.
- Sunarto, A., & Tanjung, A. W. (2022). Job Satisfaction Based On The Work Environment And Work Discipline At Pt. Lolc Ventura Bsd Branch. *International Journal Of Multidisciplinary Research And Literature*, 1(5), 489-499.
- Sunarto, A., Dinantara, M. D., & Krisyanto, E. (2023). Employee Performance Based On Competence, Work Discipline, And Environment At Pt. Anugrah Bersama Sejahtera Depok. *International Journal Of Economy, Education And Entrepreneurship*, 3(1), 91-103.
- Sunarto, A., Kencana, P. N., Munadjat, B., Dewi, I. K., Abidin, A. Z., & Rahim, R. Application Of Boosting Technique With C4. 5 Algorithm To Reduce The Classification Error Rate In Online Shoppers Purchasing Intention.
- Sunarto, A., Qurbani, D., & Virby, S. (2020). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pt Anugrah Bersama Sejahtera Depok. *Jimf (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(1), 1-13.
- Tanjung, A. W., & Sunarto, A. (2023). The Effect Of Work Ethics And Work Discipline On Employee Performance At The Office Of The Ministry Of Religion Division Of Hajj And Umroh South Tangerang City. *International Journal Of Economy, Education And Entrepreneurship*, 3(1), 63-75.
- Widya Praja Tanah Grogot Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser.