



Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kresno Bersaudara Engineering Kota Tangerang Banten

Avina Febriyanti ^{1*}, Vega Anismadiyah ²

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

ARTICLE INFO

Article History:
Received (8-12-2024)
Revised (29-05-2025)
Accepted (31-05-2025)

Keywords:

Physical Work
Environment, Work
Discipline, Employee
Performance

Kata Kunci:

Lingkungan Kerja Fisik,
Disiplin Kerja, Kinerja
Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Physical Work Environment and Work Discipline on Employee Performance at PT Kresno Bersaudara Engineering Tangerang City Banten. The research method used is quantitative method. Data were obtained through observation, questionnaires, literature studies in accordance with the research objectives. The analysis technique used is multiple linear analysis techniques with hypothesis testing, namely partial t test and simultaneous F test. The number of samples in this study were 65 respondents using the cluster sample method, namely by taking the entire number of employees in the company. The tools used to test the hypothesis in this study used SPSS version 29.0. The research variables consist of independent variables of physical work environment and work discipline and the dependent variable is employee performance. The results of the t test show that partially the physical work environment has a positive and significant effect on employee performance at PT Kresno Bersaudara Engineering Tangerang City Banten with a significance value of <0.05 or $(0.000 < 0.05)$ and the $t\text{-count} > t\text{-table}$ value or $(2.926 > 1.998)$. The work discipline variable partially has a positive and significant effect on employee performance at PT Kresno Bersaudara Engineering Tangerang City Banten with a significance value <0.05 or $(0.000 < 0.05)$ and the $t\text{-count} > t\text{-table}$ or $(5.440 > 1.998)$. Then for the results of the F test shows a significant value.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kresno Bersaudara Engineering Kota Tangerang Banten. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Pengambilan data diperoleh melalui Observasi, Kuesioner, Studi Kepustakaan sesuai dengan tujuan penelitian. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis linear berganda dengan uji hipotesis, yaitu uji t parsial dan uji F simultan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 65 responden dengan menggunakan metode sampel kluster yaitu dengan mengambil seluruh jumlah karyawan pada perusahaan. *Tools* yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 29.0. Variabel penelitian terdiri dari variable- variable bebas lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja dan variable terikat yaitu kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kresno Bersaudara Engineering Kota Tangerang Banten dengan nilai signifikansi $<0,05$ atau $(0.000 < 0,05)$ dan nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau $(2.926 > 1.998)$. Pada variable disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kresno Bersaudara Engineering Kota Tangerang Banten dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$ dan nilai $t\text{-hitung} > t\text{-table}$ atau $(5.440 > 1.998)$. Kemudian untuk hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi $< 0,05$ atau $(0,01 < 0,05)$ dan nilai F hitung $> F\text{ table}$ atau $(127,064 > 3,15)$. Artinya bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan pada PT Kresno Bersaudara Engineering Kota Tangerang Banten.



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2025 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

1. PENDAHULUAN

Menghadapi persaingan dunia yang terus berubah dengan munculnya globalisasi di era modern. Ini memiliki efek yang signifikan pada banyak aspek keberadaan manusia di semua tingkat masyarakat. Di bidang teknologi, lingkungan, politik, ilmu sosial, ekonomi, budaya, dan sebagainya. Ini adalah hasil dari bagaimana kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, akibatnya perilaku orang akan berubah. Bahkan, perubahan ini juga dapat ditemukan dalam gaya hidup masyarakat di kemudian hari. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi mengarah pada perubahan kebutuhan hidup masyarakat yang terus menerus. Semakin bebas pertukaran informasi dan interaksi antara berbagai wilayah di dunia semakin besar komitmen kita untuk teliti. Ketika semuanya menjadi lebih bebas, seperti perdagangan dan pertukaran produk antar negara, anda harus memanfaatkan peluang sebaik-baiknya. Jadi, terlepas dari apakah kita siap atau tidak, kita harus menerima perubahan dan mempersiapkannya dengan menggunakan sumber daya kita secara efisien dan efektif.

Perencanaan, manajemen dan pengelolaan merupakan tindakan Untuk menentukan arah dan mencapai tujuan yang ditetapkan dengan penggunaan sumber daya manusia dan lainnya membentuk berbagai proses manajemen yang bertujuan untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya organisasi dengan menerapkan fungsi manajemen untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Setiap organisasi apapun membutuhkan sentuhan manajemen, manajemen dibutuhkan ketika dua atau lebih individu berkolaborasi dalam organisasi untuk mencapai satu tujuan. Seperti yang disampaikan oleh Hasibuan (2018:1) Ilmu dan seni manajemen mengontrol penggunaan sumber daya, termasuk orang, untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Penelitian ini dilakukan di PT Kresno Bersaudara Engineering Perusahaan yang berlokasi di jalan H. Ikhwan No.19 Desa Sangiang Jaya, Kecamatan Periuk, Kota Tangerang, Banten yang bergerak dibidang Engineering. PT Kresno Bersaudara Engineering harus mengurus semua masalah, terutama kinerja karyawan, agar tidak terjadi kejadian negatif. Kinerja karyawan dapat dinilai berdasarkan berbagai indikator, seperti kualitas kerja, kuantitas atau pencapaian tujuan yang telah ditentukan, penyelesaian tugas yang telah ditentukan, tanggung jawab karyawan atas pekerjaan yang dilakukan, dan cara karyawan mengurus diri mereka sendiri.

Elemen penting dari manajemen sumber daya manusia adalah kinerja karyawan. Prestasi baik kuantitas maupun kualitas, merupakan hasil kerja seseorang yang melaksanakan suatu tugas menurut kriteria yang ditentukan. Kinerja pegawai sering diartikan sebagai terselesaikannya tugas, dan tingkat kinerja organisasi merupakan adaptasi dari program kerja yang dilakukan pegawai untuk mencapai Tujuan, visi dan sasaran organisasi ditunjukkan berdasarkan gender. Pelaksanaan tugas atau hasil kerja yang dilakukan oleh individu atau kelompok individu sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan yang diinginkan disebut sebagai kinerja dalam suatu organisasi atau perusahaan Sutrisno dalam (Djadjuli, 2018).

Apa yang diperbolehkan dilakukan karyawan ketika mereka ingin melakukan pekerjaannya sesuai dengan kewajibannya disebut kinerja karyawan. Informasi yang di berikan adalah konsekuensi dari volume dan kualitas tenaga kerja mereka. Struktur perusahaan harus dapat menetapkan keadaan dan tuntutan yang memaksa pekerja untuk mengembangkan keterampilannya secara maksimal, terutama dalam hal kinerja, agar dapat mencapai kinerja yang optimal (Maulana, 2019). Dengan demikian, budaya tempat kerja dan disiplin kerja harus dipertimbangkan dengan cermat oleh organisasi.

Penurunan keinginan karyawan untuk bekerja, rendahnya kinerja yang mengakibatkan menurunkan regulasi, kurangnya motivasi pegawai yang semuanya menjadi penyebab menurunnya efektivitas kinerja pegawai di tempat pegawai bekerja. Berikut adalah tabel data kinerja karyawan PT Kresno Bersaudara Engineering Kota Tangerang Banten Hasil survei pendahuluan menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang belum bekerja dalam kondisi kerja yang diizinkan. Dari 10 pernyataan diatas yang digunakan sebagai pra survey memiliki responden yaitu 65 responden, sehingga diduga hal tersebut menjadi salah satu penghambat bagi karyawan dalam ruang lingkup pekerjaan sehingga kinerja karyawan di PT Kresno Bersaudara Engineering masih kurang maksimal.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti disiplin kerja dan lingkungan kerja yang sebenarnya. Burhannudin (2019) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil atau produk kerja yang dievaluasi terhadap standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan dari segi kualitas dan kuantitas. Suasana kerja di sebuah perusahaan memiliki efek yang signifikan pada individu yang melakukan aktivitas dalam organisasi bila secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi orang lainnya. Menurut Noor (2021) istilah lingkungan kerja mengacu pada apa pun di sekitar karyawan, baik itu berwujud atau tidak berwujud, yang berpotensi memengaruhi produktivitas mereka. Orang mungkin mengatakan bahwa tempat kerja positif jika para pekerja Jika pegawai merasa bahagia, tenang, dan aman

saat melakukan tugas. Kebersihan, kenyamanan, keselamatan, dan keamanan juga dapat membantu pegawai menjaga pekerjaan tetap berjalan lancar.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti di PT Kresno Bersaudara Engineering menurut pengamatan yang dilakukan, terdapat berbagai fenomena terkait lingkungan kerja fisik perusahaan, termasuk lingkungan kerja yang masih belum menguntungkan. Masih ada beberapa yang tidak memenuhi standar, misalnya terkait kurangnya pekerjaan penerangan atau pencahayaan dan peralatan yang kurang memadai bagi karyawan serta masih banyak kekurangan yang tidak mematuhi kriteria, yang akan berdampak signifikan pada kinerja karyawan dalam menjalankan aktivitas diperusahaan.

Menurut (Andriyanto et al., 2023) unsur-unsur fisik tempat kerja yang berpotensi memengaruhi kinerja pekerja secara kolektif disebut sebagai lingkungan kerja fisik. Menurut Murdiyanto (dalam Sudaryo, et al 2021:47) Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan dimana karyawan menghabiskan sebagian besar waktunya untuk bekerja. Ditemukan bahwa status tempat kerja PT Kresno Bersaudara Engineering, seperti yang terlihat dari berkas yang tersebar di mana-mana, tidak memungkinkan para pekerja untuk bekerja dengan nyaman. barang-barang yang tidak dibutuhkan yang menumpuk di samping pekerja, dan ruang kerja kecil yang dapat membatasi pergerakan pekerja, kebisingan suara yang berasal dari mesin dan lainnya. Lingkungan kerja fisik tetap tidak menyenangkan. Akibatnya, banyak karyawan yang terus merasa tidak nyaman di tempat kerja. suara bising dari mesin yang membuat kurang nyaman, ruangan bekerja yang terlalu sempit sehingga karyawan susah beraktivitas, hal tersebut dapat memengaruhi kinerja dan tingkat keamanan karyawan, yang masih belum terlalu menguntungkan karena lokasi bekerja berada tepat dipinggir jalan, hal ini berpotensi mengurangi tingkat kejahatan dan dengan demikian menyebabkan kerusakan pada perusahaan dan karyawan.

Suasana kerja dapat digambarkan positif jika kerja sama antara karyawan dan supervisor berhasil. Selain itu, ruang dan peralatan kerja yang baik meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan nyaman sehingga membuat karyawan lebih termotivasi dan terlibat dalam pekerjaannya. Dengan sebuah komitmen serta kinerja karyawan akan mendapat manfaat dari lingkungan kerja yang mendukung pada akhirnya diharapkan mampu meningkatkan kualitas suatu perusahaan. Oleh karena permasalahan tersebut maka organisasi-organisasi di departemen harus lebih sering memeriksa ruangan setiap pegawai dan tempat-tempat umum disekitarnya, serta lebih sering berkomunikasi dengan pegawai agar tidak mudah timbul perselisihan dan perselisihan antar pegawai.

Aspek disiplin kerja sama pentingnya dengan lingkungan kerja untuk kinerja karyawan. Disiplin di tempat kerja mengacu pada sikap, tindakan, dan perilaku yang mengikuti peraturan organisasi tertulis maupun tidak tertulis. Akibatnya, keputusan dibuat dengan hati-hati dan setelah memikirkannya dengan cermat. Suasana bisnis dan penanganan yang ditingkatkan untuk organisasi adalah hasil dari staf yang sangat disiplin yang mengikuti kebijakan perusahaan. Sutrisno dalam (Alia et al., 2023) menegaskan bahwa untuk menegakkan disiplin kerja secara efektif, organisasi harus menetapkan norma-norma yang adil, transparan, dan berlaku baik untuk manajer puncak maupun pekerja tingkat pemula. Menurut sudut pandang yang disebutkan di atas, disiplin kerja didefinisikan sebagai disiplin yang ditetapkan dalam suatu organisasi yang terdiri dari aturan, pilihan, nilai, dan kebiasaan yang diikuti karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja karyawan di PT Kresno Bersaudara Rekayasa juga belum maksimal. Hal ini terlihat dari tingginya ketidakhadiran, keterlambatan, cuti tanpa alasan yang jelas, pelanggaran peraturan kerja dan penyalahgunaan wewenang. Karyawan juga kurang memiliki tanggung jawab, loyalitas, dan etika kerja yang baik. Karyawan sering mengabaikan tugas-tugas pokoknya dan lebih memprioritaskan kepentingan pribadi atau kelompoknya.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sylfia Defitamila, Bachruddin Saleh (2022) yang membahas tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Laboratorium Klinik Otrismo Medical Center Kota Bekasi menyatakan bahwa penelitian ini dapat dibuktikan secara parsial bahwa lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Sindy Ananda, Hafid Kholidi Hadi (2023) menyatakan bahwa bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Lingkungan Kerja Fisik

Dalam (Fatimah et al., 2021) secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerjanon fisik. Langkah pertama untuk memperkecil pengaruh lingkungan fisik maka yang dilakukan adalah harus mempelajari Sumber Daya Manusia, kemudian

digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai. Menurut Purnamasari dan Oktavia (2023) dalam Sihombing (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah aktivitas karyawan dalam melakukan pekerjaan terdapat aktivitas yang dilakukan dengan cara fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus didayagunakan oleh suatu instansi sehingga menimbulkan rasa nyaman, tenang, dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja instansi tersebut. Menurut Sarip dalam Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja fisik yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Disiplin Kerja

Menurut Bariyah, dalam Hasibuan (2017) kedisiplinan adalah kesadaran atau kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran itu sendiri adalah sikap seseorang yang sukarela untuk menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya sehingga akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Menurut (Pasim Sukabumi, 2020) dalam Sutrisno (2017) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut (Reni Indriyani & Andriansyah Bachtillah, 2024) dalam Sutrisno (2017) disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai manfaat yang sangat besar, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan. Bagi perusahaan, adanya disiplin kerja akan memastikan tidak ada masalah dengan tata tertib dan pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang terbaik dan tercapainya tujuan perusahaan.

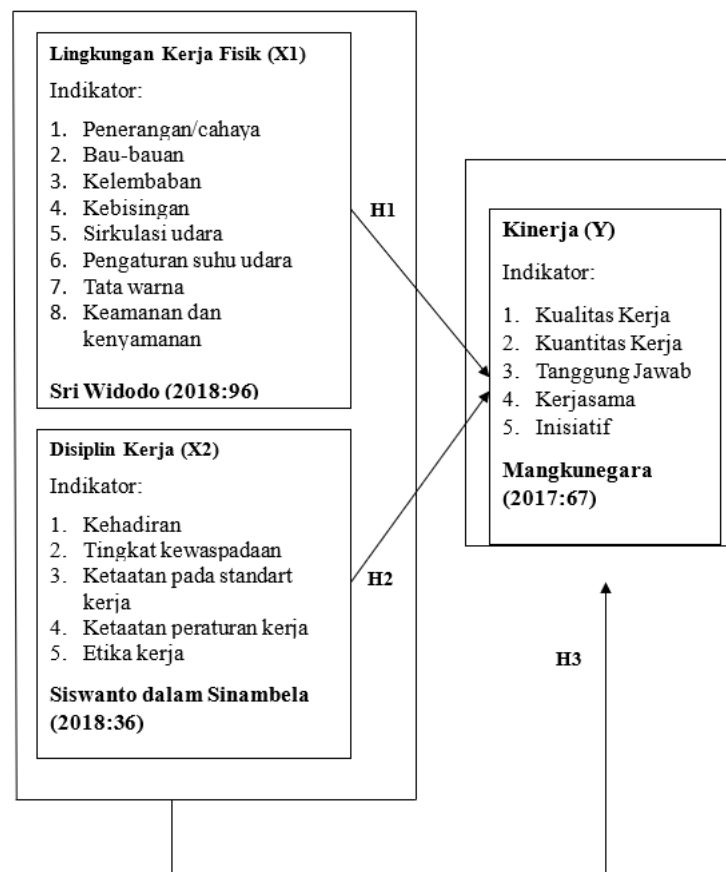
Kinerja Karyawan

Menurut Silas et al., dalam Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Umumnya kinerja karyawan merupakan hal yang sifatnya individu, dimana setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda, berbeda cara kerjanya, berbeda pula pemahamannya dan berbeda hasil kerja yang mampu dicapai. Untuk itu manajemen perusahaan memiliki peran penting untuk memperhatikan kinerja yang dimiliki oleh seluruh karyawannya. 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 legal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Nurjaya (dalam Afandy, 2018). Kinerja adalah hasil total atau tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas tertentu dalam kurun waktu tertentu, dibandingkan dengan kemungkinan yang berbeda, seperti standar kerja, indikator atau tujuan, atau standar yang telah melewati kesepakatan kedua belah pihak menurut (Feyga & Permana, n.d.) dalam Amalia & Fakhri, 2017. Berdasarkan berbagai pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mangkunegara (2019:67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Berliando Silas (2019) dalam Mangkunegara (2017:67), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Tanggung Jawab
4. Kerjasama
Inisiatif



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H1: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.
 H2: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
 H3: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

3. METODE

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Nawawi (2020) dalam Sugiyono (2020: 16) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.". Menurut Sonny (2021) dalam Sugiyono (2017:44) yaitu "Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih". Tempat penelitian ini dilaksanakan di PT Kresno Bersaudara Engineering yang beralamat di JL. H. Ikhwan No.19 Kelurahan Sangiang Jaya Kecamatan Periuk Kota Tangerang Banten 15131. Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 65 orang pegawai PT Kresno Bersaudara Engineering yang beralamat di JL. H. Ikhwan No.19 Kelurahan Sangiang Jaya Kecamatan Periuk Kota Tangerang Banten. Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 65 karyawan, maka layak untuk diambil keseluruhan tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu Sehingga sampel dari penelitian ini adalah keseluruhan dari populasi yaitu 65 orang. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pernyataan dengan jawaban yang mengacu pada skala likert : Sangat Tidak Setuju (bobot 1), Tidak Setuju (bobot 2), Kurang Setuju (bobot 3), Setuju (bobot 4), dan Sangat Setuju (bobot 5).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Hasil Pengolahan Regresi Linear Berganda Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.375	2.300		0.598	0.552
	LINGKUNGAN KERJA FISIK (X1)	0.227	0.078	0.324	2.926	0.000
	DISIPLIN KERJA (X2)	0.617	0.114	0.602	5.440	0.000

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Sumber: SPSS versi 29.0 cocok untuk memproses data primer.

Persamaan regresi $Y = 1.375 + 0.227 X1 + 0.617 X2$ dapat diturunkan dari hasil perhitungan regresi pada tabel 1 di atas. Menurut persamaan ini, seseorang dapat menarik kesimpulan berikut:

- Nilai konstanta (a) adalah 1.375, yang menunjukkan bahwa nilai variabel dependen (nilai-Y) adalah 1.375 jika nilai X1 dan X2 = 0 maka tidak berubah.
- Koefisien regresi (X1) untuk Lingkungan Kerja Fisik adalah 0,227. Jika nilainya meningkat sebesar 1, nilai Lingkungan Kerja Fisik meningkat sebesar 0,227.
- Koefisien regresi disiplin kerja (X2) memiliki nilai positif 0,617. sehingga Nilai disiplin kerja akan naik sebesar 0,617 jika nilai disiplin kerja bertambah satu.

Analisis Koefisien Kolerasi

Tabel 2. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Lingkungan Kerja Fisik (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Correlations

		LINGKUNGAN KERJA FISIK (X1)	KINERJA (Y)
LINGKUNGAN KERJA FISIK (X1)	Pearson Correlation	1	.843**
	Sig. (2-tailed)		0.000
	N	65	65
KINERJA (Y)	Pearson Correlation	.843**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	65	65

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

Sumber: SPSS versi 29.0 cocok untuk memproses data primer.

Mempertimbangkan hasil pada Tabel 2, yang dihasilkan dari nilai koefisien korelasi 0.843. Nilai ini adalah nilai yang berada di kisaran 0,800 – 1.000. Dari sini dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang sangat erat antara kedua variabel tersebut.

Tabel 3. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Correlations

		DISIPLIN KERJA (X2)	KINERJA (Y)
DISIPLIN KERJA (X2)	Pearson Correlation	1	.881**
	Sig. (2-tailed)		0.000
	N	65	65
KINERJA (Y)	Pearson Correlation	.881**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	65	65

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

Sumber: SPSS versi 29.0 cocok untuk memproses data primer.

Mempertimbangkan hasil pada Tabel 43, yang disebabkan oleh koefisien korelasi 0.881. Nilai ini adalah nilai yang berada di kisaran 0,800 – 1.000. Dari sini dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang sangat erat antara kedua variabel tersebut.

Hasil analisis pengolahan data pada koefisien korelasi simultan tercantum di bawah :

Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.897 ^a	0.804	0.798	4.590
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA (X2), LINGKUNGAN KERJA FISIK (X1)				

Sumber : SPSS versi 29.0 digunakan untuk memproses data primer.

Hasil yang ditunjukkan pada Tabel 4 di atas berasal dari nilai koefisien korelasi 0.897. Nilainya berada dalam kisaran 0,800 hingga 1.000. Hal ini menunjukkan bahwa rasio variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sangat kuat.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Analisis Determinasi secara Parsial Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843 ^a	0.710	0.706	5.534
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA FISIK (X1)				

Sumber: SPSS versi 29.0 cocok untuk memproses data primer.

Hasil dari Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai R-Square adalah 0,710 atau 71 %. Ini menunjukkan bahwa nilai klasifikasi adalah 0,51 – 0,99. Dari hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X1) memiliki dampak yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y), yang masing-masing setara dengan 0,710 dan 71%. Faktor lain yang tidak diperiksa dalam penelitian ini berdampak pada sisanya (100-71%) = 29%.

Tabel 6. Hasil Analisis Determinasi secara Parsial Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.881 ^a	0.777	0.773	4.858
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA (X2)				

Sumber: SPSS versi 29.0 cocok untuk memproses data primer.

Berdasarkan hasil pada Tabel 6, dapat dinyatakan bahwa nilai R-Square masing-masing adalah 0,777 dan 77,7%. Ini dihasilkan dari nilai klasifikasi (0,51 – 0,99). Dari hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan (Y) sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja (X2), yaitu masing-masing sebesar 0,777 dan 77,7%. Sisanya (100-77,7%) = 22,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini.

Tabel 7. Hasil Analisis Determinasi Secara Simultan Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.897 ^a	0.804	0.798	4.590
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA (X2), LINGKUNGAN KERJA FISIK (X1)				

Sumber: SPSS versi 29.0 cocok untuk memproses data primer.

Tabel 7 menunjukkan bahwa untuk skor klasifikasi 0.51 hingga 99, nilai R-Square adalah 0.804 atau 80.4%. Skor masing-masing 0,804 dan 80,4%, menunjukkan bahwa ada korelasi yang signifikan antara faktor Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). Sisanya (100-80,4%) = 19,6% dipengaruhi oleh variabel tambahan yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji-t (*subtest*) digunakan untuk menyelidiki hipotesis variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Disiplin Kerja (X2) mengenai Kinerja Karyawan (Y). Kriteria signifikansi 5% (0,05) diterapkan dalam penelitian ini dengan membandingkan nilai t yang dihitung dengan tabel t dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis secara parsial (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.375	2.300		0.598	0.552
	LINGKUNGAN KERJA FISIK (X1)	0.227	0.078	0.324	2.926	0.000
	DISIPLIN KERJA (X2)	0.617	0.114	0.602	5.440	0.000

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Sumber : SPSS versi 29.0 digunakan untuk memproses data primer.

Hasil uji-t (sebagian) menunjukkan bahwa nilai signifikansi Lingkungan Kerja Fisik (X1) untuk Kinerja Karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t-hitung adalah $2,926 >$ nilai t-tabel adalah $1,998$. Seperti yang ditunjukkan oleh hasil tabel 8 diatas. Untuk alasan ini, H_0 tidak diterima, sedangkan H_1 diterima. Hal ini menyoroti bahwa Lingkungan Kerja Fisik memiliki dampak yang signifikan pada Kinerja Karyawan. Nilai signifikansi disiplin kerja (X2) untuk kinerja karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t-hitung $5,440$ berada di atas nilai t-table $1,998$, seperti yang ditunjukkan oleh hasil tabel 4.28 diatas. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_2 diterima, menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) secara simultan Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5353.774	2	2676.887	127.064	<.001 ^b
	Residual	1306.164	62	21.067		
	Total	6659.938	64			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA FISIK

Sumber : SPSS versi 29.0 digunakan untuk memproses data primer.

Nilai signifikansi untuk dampak Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $0,001 < 0,05$ dan F_{hitung} adalah $127,064 > F_{tabel}$ $3,15$. Hal ini ditunjukkan oleh hasil tabel 4.29. Ini mendasari penolakan H_0 dan H_3 diterima. Hal ini menggambarkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki dampak yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Persamaan regresi linier berganda ditentukan berdasarkan hasil uji regresi linier berganda $Y = 1,375 + 0,227 X1 + 0,617 X2$. Koefisien $0,227$ dari variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya, Kinerja Karyawan (Y) meningkat satu unit dengan peningkatan Lingkungan Kerja Fisik (X1), asalkan variabel Disiplin Kerja (X2) konstan. Uji analisis koefisien korelasi memberikan skor $0,843$ untuk Lingkungan Kerja Fisik dan variabel Kinerja Karyawan, menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel tersebut. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi dan kontribusi pengaruh masing-masing $0,710$ dan 71% . Faktor-faktor lain yang tidak diperiksa dalam penelitian ini mempengaruhi 29% sisanya. Berdasarkan hasil uji hipotesis, dibuat $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.926 > 1.998$). Ini digaris bawahi oleh nilai sig $< 0,05$ dan ($0,000 < 0,05$). Ini menolak H_0 dan menerima H_1 . Hal ini menggambarkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik di PT Kresno Bersaudara Engineering Kota Tangerang berdampak pada Kinerja Karyawan. Lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor fisik di tempat kerja, seperti kebersihan, pencahayaan, suhu, dan ruang gerak, dapat secara langsung mempengaruhi efektivitas dan efisiensi karyawan dalam melaksanakan tugas mereka.

Liawati (2024) menemukan bahwa lingkungan kerja fisik memengaruhi kinerja karyawan dan sangat penting untuk kesuksesan dan kesejahteraan di tempat kerja. Dampaknya tidak hanya terkait dengan

kinerja individu, tetapi juga berdampak pada produktivitas organisasi secara keseluruhan. Pengalaman dan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor di lingkungan kerja baik fisik maupun sosial. Hal ini dikonfirmasi dalam penelitian sebelumnya oleh berbagai jurnal, seperti Eldaa Cintia dan Alini Gilang (2016), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik di KPPN Bandung I memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, baik sebagian maupun simultan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Persamaan regresi linier berganda ditentukan berdasarkan hasil uji regresi linier berganda $Y = 1,375 + 0,227 X_1 + 0,617 X_2$. Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh variabel Disiplin Kerja (X2) dengan koefisien 0,617. Artinya, Kinerja Karyawan (Y) meningkat satu unit dengan peningkatan lingkungan kerja fisik (X1), asalkan variabel Disiplin Kerja (X2) tetap konstan. Nilai koefisien korelasi untuk variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan adalah 0,881, menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel tersebut. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi dan kontribusi pengaruh, nilainya masing-masing adalah 0,777 dan 77,7%. Faktor-faktor lain yang tidak diperiksa dalam penelitian ini mempengaruhi sisanya 19,6%. Uji hipotesis menghasilkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.440 > 1.998$). Ini ditunjukkan dengan nilai Sig. < 0,05 atau (0,000 di bawah 0,05). Oleh karena itu, H_0 ditolak, sedangkan H_2 diterima. Hal ini menggambarkan bahwa Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT Kresno Bersaudara Engineering Kota Tangerang.

Hasibuan (2016) mencatat bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja mengacu pada seseorang yang menyadari hal ini dan bersedia mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Rasa tanggung jawab seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya diekspresikan melalui disiplin kerja yang baik. Oleh karena itu, disiplin di tempat kerja berkontribusi pada pengembangan semangat kerja, semangat kerja dan pencapaian tujuan perusahaan. Beberapa jurnal dalam penelitian sebelumnya juga telah mengkonfirmasi hal tersebut, seperti Rosmawati, Nur Ahyani, dan Missriani (2020), yang menemukan bahwa disiplin guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji regresi linier berganda menghasilkan persamaan regresi $Y = 1,375 + 0,227 X_1 + 0,617 X_2$. Evaluasi model koefisien korelasi menghasilkan koefisien korelasi 0,897, menunjukkan bahwa model tersebut memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Evaluasi koefisien determinasi dan model pengaruhnya menghasilkan skor masing-masing 0,804 dan 80,4 %. Faktor-faktor lain yang tidak diperiksa dalam penelitian ini mempengaruhi sisanya 19,6%. Lingkungan kerja fisik (X1) dan disiplin kerja (X2) pada temuan uji hipotesis kinerja karyawan (Y) (uji-t) menunjukkan bahwa setiap variabel dapat diterima karena variabel Lingkungan Kerja Fisik $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau ($2.926 > 1.998$). Saat variabel Disiplin Kerja t_{hitung} itu lebih besar dari t_{tabel} , atau $5.440 > 1.998$. Nilai Sig < 0,05 atau (0,000 < 0,05) memperkuat Hal ini menggambarkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memengaruhi Kinerja Kerja (Y) pada PT Kresno Bersaudara Engineering Kota Tangerang.

Berdasarkan hasil tes simultan (Tes F), dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Disiplin Kerja (X2) di PT Kresno Bersaudara Engineering Kota Tangerang secara bersamaan dan jelas berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Hasil nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ mengkonfirmasi asumsi ini ($127,064 > 3,15$). Selain itu, tingkat nilai Sig. < 0,05 atau $0,01 < 0,05$ semakin memperkuat hal ini. Menurut fadhillah (2019), lingkungan kerja dan disiplin kerja berdampak pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang bersih, nyaman dan aman memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan lebih antusias. Jika disiplin kerja setiap karyawan diterapkan secara efektif, itu akan sesuai dengan produktivitas yang memenuhi harapan perusahaan. Hal ini juga dikonfirmasi dalam penelitian sebelumnya oleh beberapa jurnal, seperti Sylvia Defitamila dan Bachruddin Saleh (2022), yang mengklaim bahwa penelitian ini sebagian dapat membuktikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik dan disiplin. Selain itu, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berdampak signifikan terhadap kinerja kerja karyawan.

5. PENUTUP

Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kresno Bersaudara Engineering Kota Tangerang dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau ($2,926 > 1,998$) dan nilai Sig. $0,000 < 0,05$ dapat digunakan untuk memperkuatnya. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kresno Bersaudara Engineering Kota Tangerang dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $5,440 > 1,998$, dan nilai Sig. $0,000 < 0,05$ dapat digunakan untuk memperkuatnya. Kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja di PT Kresno Bersaudara Engineering

Kota Tangerang dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau $(127,064 > 3,15)$, dan nilai $Sig < 0,05$ dapat berkontribusi pada hal ini.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2018). Manajemen Mutu Pendidikan Di Sekolah Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah, Profesionalisme Guru, Dan Partisipasi Masyarakat Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 17(3), 190-198. (Hal 38)
- Adityamurti, E., & Ghozali, I. (2017). Pengaruh Penghindaran Pajak Dan Biaya Agensi Terhadap Nilai Perusahaan. *Diponegoro Journal Of Accounting*, 6(3), 124-135. (hal 62, 63,64) (hal 70) (hal 98)
- Ahmad, A. J., Mappamiring, M., & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 3(1), 287-298. (Hal 37)
- Ajabar, S. I. P. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Deepublish.
- Alia, R., Sawitri, N. N., & Fikri, A. W. N. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. XYX. *EKONOMIKA*, 12(1), 349–361.
- Ananda, S., & Hadi, H. K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JURNAL SYNTAX IMPERATIF: Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 4(5), 587-600. (Hal 12)
- Andini, M. S., & Djuwita, A. (2021). Strategi Coproate Social Responsibility Pt. Pertamina Ep Terhadap Peningkatan Citra Perusahaan Melalui Koperasi Minar Agar Mkamur. *Eproceedings Of Management*, 8(2). (hal 56, 57, & 58)
- Andriansyah, R. (2016). Analisis Pelaksanaan Fungsi-Fungsi Manajemen Untuk Meningkatkan Aksesibilitas Penyandang Disabilitas Pada Pilkada Serentak 2015 (Studi Di Komisi Pemilihan Umum Kota Bandar Lampung).
- Andriyanto, M. P., Murdiyanto, E., & Putra, A. P. M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Gula Merah UD Bunga Mas. *Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 2(4), 114–128. (Hal 6)
- Annisa'a, D. Q. N., Idrus, S., & Supriyadi, E. (2024). Hubungan Keterlibatan Masyarakat Dan Pengelolaan Wisata Bahari Di Kawasan Pantai Tanjung Luar Kabupaten Lombok Timur. *Journal Of Responsible Tourism*, 3(3), 1143-1152. (Hal 53)
- Aqsa, M. A. (2021). Analisis Hubungan Implementasi Disiplin Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Guru Pada Studi Kasus Pada Sma Negeri 01 Koto Kampar Hulu. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic And Business Review*, 12(1), 44-52. (Hal 54)
- Ardianti, N. L. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sarana Bali Ventura Bali (Doctoral Dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Bariyah, K. (1999a). Implementasi Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Likhitaprajna*, 16(2), 27–36.
- Basyit, A. (2018). Implementasi Manajemen Mutu Pendidikan Islam. *Kordinat: Jurnal Komunikasi Antar Perguruan Tinggi Agama Islam*, 17(1), 187-210. (Hal 2)
- Batlajery, S. (2016). Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen Pada Aparatur Pemerintahan Kampung Tambat Kabupaten Merauke. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial Unmus*, 7(2), 135-155.
- Budiyanto, A. (2021). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Neotekno Nusantara. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 24(3). (Hal 45)
- Budiyanto, C., Pd, M. I., Hasnawati, S. A., Pd, M., & Sukamdani, N. B. (N.D.). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.

- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191-206. (Hal 5)
- Damanik, M. (2020). Artikel Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Remunerasi Terhadap Budaya Kerja Dan Peningkatan Kinerja Pegawai Di Lingkungandirektorat Jenderal Pajak Kpp Pratama Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 194-212. (Hal 39)
- Danisa, D., Komari, N., Studi Manajemen, P., Ekonomi Dan Bisnis, F., Tanjungpura Pontianak, U., Jl Profesor Dokter H Hadari Nawawi, J. H., Pontianak, K., & Barat, K. (N.D.). *Kajian Teoritis Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan*.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019, October). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Di Kota Medan. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 1, No. 1, Pp. 209-218). (Hal 3)
- Defitamila, S., & Saleh, B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Laboratorium Klinik Otrismo Medical Center Kota Bekasi. *YUME: Journal Of Management*, 5(2), 89-99. (Hal 12) (Penelit Terdahulu 8)
- Dewi, N. P. I. K., Suryaniadi, S. M., & Hariyanti, N. K. D. (2023). Implementasi Schedule Preventive Maintenance Dengan Sistem Arsip Kronologis Pada PT Aerofood ACS Indonesia Unit Denpasar (Doctoral Dissertation, Politeknik Negeri Bali). (hal 56)
- Djadjuli, D. (2018). Pelaksanaan Pengawasan Oleh Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 4(4), 565-573.
- Dwi Prihastoto Agung Nugroho Adi, F., & Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia, M. (N.D.). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Prime Line International Malang*.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA*. (hal 54)
- Edi Jaya Wiguna, P., & Siti Mahmudah, M. M. (2020). *Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Erliyana, R., Pauzy, D. M., & Lestari, S. P. (2022). The Influence Of Promotions And Consumer Perceptions On The Decision To Repurchase Xpander Cars In Tasikmalaya (Survey On Consumers Of Mitsubishi Xpander In Tasikmalaya). *Jurnal Fokus Manajemen*, 2(1), 105-108. (hal 57)
- Fathoni, A. T., & Cholili, A. H. (2023). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Karyawan Produksi Plywood PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo* (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim). (Hal 34)
- Fatimah, S., Hadi, S., Manajemen, P., Ekonomi Dan Bisnis, F., & Muhammadiyah Surabaya, U. (2021). *Analisa Dampak Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Pada Kinerja Karyawan Pt. La Nina Niaga Nasional* (Vol. 1, Issue 1). (Hal 28)
- Feyga, P., & Permana, C. (N.D.). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Habayahan, A. R., Ritonga, M. N., & Siregar, E. Y. (2021). Analisis Sikap Belajar Siswa Selama Pandemi Covid-19 Tingkat SMA Di Kecamatan Barus. *JURNAL Mathedu (Mathematic Education Journal)*, 4(1), 107-114. (hal 60)
- Hanafi, A., & Zulkifli, Z. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 7(2), 406-422. (Peneliti Terdahulu 3)
- Handayati, R. (2016). Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Lamongan (Suatu Studi pada Bank Jatim Cabang Lamongan). *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Akuntansi*, 1(2), 14-Halaman. (hal 61)
- Hanura, N., Hartati, C. S., & Wibowo, N. M. (2021). Analisis Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Ema*, 6(2), 54-63. (Hal 32)

- Hardono, H., Haryono, H., & Yusuf, A. (2017). Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Akademik, Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Educational Management*, 6(1), 26-33.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019, December). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional USM (Vol. 2, No. 1, Pp. 134-147)*. (Penelit Terdahulu 5)
- II, B. A. B. (2013) Wijayanto. 2.1 Pengertian Manajemen. *Management*, 2.
- Indriyani, A. (2020). Manajemen Sdm Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Dan Kualitas Pelayanan Di Ridwan Institute Cirebon. *Syntax*, 2(8), 346-362.
- Kurniawan, J. A., & Nawawi, M. T. (2020). Pengaruh Kompensasi Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kurnia Mandiri Jaya Pada Divisi Distribusi Kantor Pusat Di Cirebon. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(3), 723-729. (Hal 50)
- Kusmiyatun, S. D., & Sonny, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Resindo, Jakarta Selatan. *Jurnal Renaissance*, 6(01), 741-753. (Hal 50)
- Laili, E. (2020). Pengaruh Manajemen Partisipatif Terhadap Prestasi Kerja Pada Pekon Pardasuka Timur Kecamatan Pardasuka Kabupaten Pringsewu (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Pringsewu). (Hal 43)
- Lestary, L., & Harmon, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103.(Hal 44)
- Mangkunegara, M. A. P., & Hasibuan, M. M. S. (2016). 2.2 MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. (Hal 15)
- Maryani, A., Darmanto, R. F., Ariyanti, A., & Sunarso, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Stres Kerja Karyawan Pt Citra Abadi Sejati. *Aliansi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(2).
- Muhammad, A. M., Trang, I., & Saerang, R. T. (2022). Penempatan, Komunikasi Dan Disiplin Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Seluruh Holland Bakery Cabang Kota Manado Placement, Communication And Discipline Effect On Employee Work Productivity In All Holland Bakery Manado City Branch. *Jurnal Emba*, 10, 735-744.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2 (2), 170-183.(Penelit Terdahulu 2)
- Noor, E. Z. Z., ST, S., & MH, M. K. (2021). *Buku Referensi Strategi Pemasaran 5.0*. Deepublish. (Hal 5)
- Nur'aini, R. D., & Press, A. U. *ARSITEKTUR*. (Hal 48)
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. In *Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional (Vol. 3, Issue 1)*.
- Nurwulandari, A., & Darwin, M. (2020). *Heywood Case Data Statistics*. (Hal 51)
- Oktavia, I., Halin, H., & Purnamasari, E. D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Penukal Kabupaten Pali. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1599-1610. (Hal 28)
- Pasim Sukabumi, S. (2020). The Influence Of Motivation And Work Discipline On Employee Productivity At Pt. Nusa Surya Ciptadana. In *Jurnal Mahasiswa Manajemen (Vol. 1, Issue 2)*. <https://Journal.Stiepasim.Ac.Id/Index.Php/JMM/Issue/View/23>
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). 2(4). <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4>.