



Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada J&T Express Drop Center 10a Depok

¹Dzikry Apri Pandawangi

Universitas Pamulang Tangerang Selatan

²Amirudin

Universitas Pamulang Tangerang Selatan

Jl. Suryakencana No.1, Pamulang Bar., Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15417

Korespondensi penulis: dzikryapry@gmail.com , dosen02271@unpam.ac.id

Abstrak Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada J&T Express Drop Center 10A Depok dengan sampel yang berjumlah 77 karyawan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji F. Hasil penelitian ini adalah Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terhadap regresi $Y = 3,176 + 0,934 X_1$, nilai korelasi sebesar 0,370 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 3,414 + 0,946 X_2$, nilai korelasi sebesar 0,611 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 1,537 + 0,370 X_1 + 0,611 X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 89,5%, sedangkan sisanya sebesar 10,5% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil pengujian pada hipotesis pertama diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(25,281 > 1,992)$. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis kedua diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,821 > 1,998)$. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis ketiga diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(837,665 > 3,120)$. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and work environment both partially and simultaneously on employee performance at J&T Express Drop Center 10A Depok with a sample of 77 employees. The method used is a quantitative method. Data analysis used in this study is the classical assumption test, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, t test and F test. The results of this study are Physical Work Environment and Work Discipline have a significant effect on employee performance on the regression $Y = 3.176 + 0.934 X_1$, the correlation value is 0.370 meaning that the two variables have a strong level of relationship. work environment has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 3.414 + 0.946 X_2$, the correlation value is 0.611 meaning that the two variables have a very strong level of relationship. Work environment and Work Discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 1.537 + 0.370 X_1 + 0.611 X_2$. The coefficient of determination value is 89.5%, while the remaining 10.5% is caused by other variables not examined in this study. The results of testing the first hypothesis obtained a calculated t value $> t$ table or $(25.281 > 1.992)$. Based on the results of testing the second hypothesis, the calculated t value $> t$ table or $(6.821 > 1.998)$. Based on the results of testing the third hypothesis, the calculated F value $> F$ table or $(837.665 > 3.120)$ was obtained. This shows that simultaneously the variables of work environment and work discipline have a significant influence on employee performance.

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan yang memiliki peran peting dalam menjalankan oprasional organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu organisasi harus lebih memberdayakan karyawannya agar karyawan tersebut mampu menghasilkan suatu kinerja yang berkualitas dan unggul. Keberhasilan seorang karyawan dalam melakukan

pekerjaanya dapat dinilai atau dilihat dari hasil kinerjanya. Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah penerapan disiplin kerja. Penerapan disiplin kerja bertujuan agar para karyawan selalu taat pada peraturan dan ketetapan suatu organisasi. Disiplin karyawan memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja maupun produktivitas kerja karyawan. Disiplin kerja sangat penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, karena hal ini mampu menciptakan rasa tanggung jawab pada diri karyawan untuk menyelesaikan tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya.

Menurut Siswanto dalam Supomo (2019: 133) “disiplin adalah suatu sikap menghargai, taat, patuh terhadap peraturan baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup untuk menerima sanksi apabila melanggar peraturan”.

Lingkungan kerja fisik diperlukan untuk merawat hubungan antar perusahaan dan karyawan. Pemberian rangsangan kepada karyawan merupakan salah satu bentuk lingkungan kerja fisik kerja. Lingkungan kerja fisik atau dorongan tersebut di antaranya yaitu adanya pemberian reward, promosi kerja, atau yang lainnya. Purnomo dkk (2017: 29) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang sangat erat satu sama lain antara lingkungan kerja fisik dan kinerja. Jika melihat fakta di lapangan bahwa produktivitas kerja karyawan mengalami kenaikan dan penurunan secara terus menerus membuat peneliti berasumsi bahwa kenaikan dan penurunan tersebut dipengaruhi oleh dorongan atau lingkungan kerja fisik dari perusahaan yang tidak tentu juga.

Faktor kedisiplinan karyawan pada J&T Express Drop Center 10A Depok, dapat dikatakan masih rendah. Hal ini terlihat dengan adanya karyawan yang pada jam kerja, tidak melakukan hal-hal yang berhubungan dengan tupoksinya, dan ada pula karyawan yang tidak berada di tempat kerja.

Berdasarkan informasi dan pengamatan langsung yang lebih dalam melalui wawancara singkat dengan HRD J&T Express Drop Center 10A Depok tentang fenomena yang terjadi di lapangan, meski perusahaan telah memiliki dan menerapkan peraturan tentang kedisiplinan sesuai dengan peraturan kerja J&T Express Drop Center 10A Depok tetapi masih ada karyawan yang melanggar seperti masih adanya karyawan yang sering menunda pekerjaan sehingga tidak adanya efektifitas dalam pekerjaan yang menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat waktu karena disebabkan oleh karyawan yang tidak menjalankan produktifitasnya dengan baik, serta karyawan yang berada diluar kantor pada saat jam kerja berlangsung tanpa seizin pimpinan. Hal ini harus diperhatikan oleh perusahaan karena akan berpengaruh pada kinerja karyawan yang berdampak pada Perusahaan langsung. Hal ini juga sangat sensitif terhadap kemajuan dari Perusahaan karena tidak adanya perkembangan dan juga kemajuan yang standarnya telah ditetapkan oleh J&T Express Drop Center 10A Depok untuk mencapai tujuan Perusahaan. Maka dari itu, melihat fenomena yang terjadi pada J&T Express Drop Center 10A Depok tersebut yakni perlunya pengawasan lebih dan extra maupun juga aturan yang diberikan harus lebih kuat dan ketat jika aturan tersebut dilanggar maka akan dikenakan konsekuensi sesuai dengan aturan yang diberikan dan ini tentunya akan ditanggung oleh setiap karyawan yang melanggar, hal ini dapat mempengaruhi kualitas dan kuantitas untuk kemajuan perusahaan.

Tabel Data Absensi Karyawan Divisi J&T Express Drop Center 10A Depok

Tahun	Jumlah Karyawan	Absensi							
		Terlambat	%	izin	%	Sakit	%	Tanpa keterangan	%
2022	77	25	32 %	16	20%	32	41%	11	14%
2023	77	29	37%	13	16%	23	29%	13	16%
2024	77	34	44%	11	14%	25	32%	17	22%

Sumber: Data Absensi Karyawan–J&T Express Drop Center 10A Depok

Berdasarkan data absensi karyawan Divisi J&T Express Drop Center 10A Depok selama periode tahun 2022 hingga 2024, jumlah karyawan tercatat tetap sebanyak 77 orang setiap tahunnya. Meskipun jumlah karyawan tidak mengalami perubahan, terdapat dinamika yang

signifikan pada pola absensi dalam empat kategori, yaitu terlambat, izin, sakit, dan tanpa keterangan.

Tabel 2 Data Pra Survey Lingkungan kerja fisik Kerja

	Peralatan Perusahaan	Jumlah	Tidak dapat berfungsi dengan baik	Keterangan
1.	Komputer	5	-	Kondisi Baik
2.	Printer	4	-	Kondisi Baik
3.	Alat Scanner	11	3	Rusak Ringan
4.	Meja	5	-	Kondisi Baik
5.	Kursi	12	2	Rusak Berat
6.	AC	4	2	Rusak Ringan
7.	Lampu	14	-	Kondisi Baik
8.	Keranjang Barang	60	7	Rusak Berat
9.	Rak Barang	5	-	Kondisi Baik
Keterangan : Kondisi baik : Layak Pakai Rusak Ringan : Kurang Layak Pakai Rusak Berat : Sudah Tidak Layak Pakai				

Sumber: Pra-Survey Lingkungan Kerja Fisik pada J&T Express Drop Center 10A Depok.

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa sarana dan prasana di dalam lingkungan kerja J&T Express Drop Center 10A masih kurang memadai. Dapat dilihat terdapat beberapa alat dan fasilitas yang mengalami kerusakan, baik dari kerusakan ringan hingga kerusakan berat sehingga tidak dapat berfungsi dengan baik, seperti pada alat scanner dari 11 alat terdapat 3 alat scanner mengalami kerusakan ringan, 12 buah kursi terdapat 2 kursi mengalami kerusakan berat atau tidak bisa lagi dipakai karena 2 kursi ini mengalami kepatahan pada penyangga atau kaki kursi, 4 buah AC terdapat 2 AC yang mengalami kerusakan ringan dan dari 60 buah keranjang barang terdapat 7 buah yang rusak berat, 7 buah keranjang barang ini dapat dikategorikan rusak berat yakni karena keranjang barang ini sudah patah dan disertai bolong bolong pada keranjang, sehingga untuk penyimpanan barang tidak dapat maksimal untuk menampung barangnya. Maka dari itu perlunya pimpinan perusahaan untuk mengganti atau *maintenance* fasilitas perusahaan secara berkala untuk menghindari banyaknya kerusakan dan terhambatnya efektifitas kerja karyawan dalam perusahaan. Dari pernyataan diatas keterangan yang didapat berupa keranjang barang dijelaskan mendapatkan beberapa barang mengalami kerusakan berat atau tidak lagi layak pakai diantaranya ada 2 buah kursi duduk yang mengalami kerusakan berat dikarenakan terdapat kerusakan pada kaki kursi sehingga untuk pemakaian dikategorikan tidak layak pakai dan tidak lagi bisa digunakan. Lalu ada 7 buah kerusakan berat yakni keranjang barang dikarenakan sebagai penampung barang keranjang ini tidak kuat menahan beban atau bobot dari barang yang ditempatkan sehingga beberapa keranjang mengalami kerusakan berat sehingga menyebabkan beberapa keranjang yang hancur dan tidak layak untuk dipakai dan digunakan.

Tabel 1 Penilaian Kinerja Karyawan pada J&T Express Drop Center 10A Depok Tahun 2022-2024

No	Aspek yang Dinilai	Bobot KPI	Targ et	2022		2023		2024	
		%		Realis asi	Bob ot	Realis asi	Bob ot	Realis asi	Bob ot
1	Akurasi Pengiriman	25	100%	88%	22%	85%	21,25	86%	21,5
2	Ketepatan Waktu Pengiriman	25	100%	85%	21,25%	81%	20,25	82%	20,5
3	Produktivitas Karyawan	25	100%	81%	20,25%	80%	20	78%	19,5

4	Tingkat Kepuasan Pelanggan	25	100%	84%	21%	83%	20,7 5	78%	19,5
	Nilai Realisasi	100	100%		84,5 %		82,2 %		81 %

Sumber: data diolah oleh penulis

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa adanya penurunan kinerja dari tahun 2022-2024. Pada tahun 2022 realisasi target yang dicapai karyawan sebesar 84,5%. Pada tahun 2023 terjadi penurunan realisasi target menjadi 82,25%. Dan realisasi target terendah pada tahun 2022 yaitu sebesar 81%. Dari data tersebut terlihat pencapaian target terus menurun setiap tahunnya.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang sangat penting bagi sebuah organisasi. Oleh karena itu, diperlukan upaya dari organisasi untuk memberikan bimbingan, lingkungan kerja fisik, dan evaluasi karyawan, sehingga tercipta sumber daya manusia yang berkualitas. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2018). Selain itu menurut Edy Sutrisno (2016:6) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: “Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.”

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”. Sedangkan menurut Kasmir (2016:25), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: “Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.”

Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja menurut Mangkunegara (2017:17) “seluruh alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, cara kerja dan peraturan kerja individu dan kelompok”.

Menurut Sedarmayanti (2017:26) "lingkungan kerja adalah keseluruhan alat pekas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok".

Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2018:335), disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Menurut Hasibuan (2019:444) “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”. Menurut Sutrisno (2020: 103) “disiplin 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.

Menurut Tyas (2018:174) “Disiplin kerja adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Fahmi (2017:188) “Kinerja adalah hasil

dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”. 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 illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Pengembangan Hipotesis

Menurut Yuliari dan Nurachi (2017:21) Hipotesis berasal dari bahasa Yunani yaitu *hupo* dan *thesis*. *Hupo* merupakan sementara atau pernyataan yang kebenarannya masih diragukan, sedangkan *thesis* merupakan pernyataan atau teori sehingga istilah hipotesis bermakna pernyataan sementara yang kebenarannya masih harus dibuktikan terlebih dahulu.

Penelitian terdahulu oleh Jemmi Nurasia (2022) dengan judul “Pengaruh Lingkungan kerja fisik Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19 (Studi Kasus Dinas Kesehatan Provinsi Jambi)” menemukan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Karena jika terjadi perubahan secara parsial pada disiplin kerja karyawan akan menghasilkan peningkatan kinerja. Sehingga untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan maka disiplin kerja karyawan harus dijalankan dengan baik dan benar. Lalu, lingkungan kerja fisik kerja mempengaruhi kinerja karyawan, artinya jika terjadi perubahan secara parsial pada lingkungan kerja fisik kerja karyawan akan menghasilkan peningkatan pada kinerja karyawan.

Berdasarkan pada pokok masalah dan batasan masalah maka penulis menarik kesimpulan sementara sebagai berikut: **“Pengaruh Lingkungan kerja fisik Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Para Karyawan J&T Express Drop Center 10A Depok ”**. Selanjutnya hipotesis sebagai berikut:

- H0: Diduga tidak terdapat pengaruh Lingkungan kerja fisik Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan Terhadap Kinerja Para Karyawan J&T Express Drop Center 10A Depok
- H1: Diduga terdapat pengaruh Lingkungan kerja fisik Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan Terhadap Kinerja Para Karyawan J&T Express Drop Center 10A Depok .
- H0: Diduga tidak terdapat pengaruh Lingkungan kerja fisik Kerja Terhadap Kinerja Para Karyawan J&T Express Drop Center 10A Depok .
- H2: Diduga terdapat pengaruh Lingkungan kerja fisik Kerja Terhadap Kinerja Para Karyawan J&T Express Drop Center 10A Depok .
- H0: Diduga tidak terdapat pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Para Karyawan J&T Express Drop Center 10A Depok .
- H3: Diduga terdapat pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Para Karyawan J&T Express Drop Center 10A Depok

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:74) Metode 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 atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dalam melakukan suatu penelitian diperlukan perencanaan yang matang agar penelitian tersebut dapat berjalan dengan baik dan sistematis. Penelitian pada Perusahaan J&T Express Drop Center 10A Depok bertujuan memberikan gambaran yang lengkap mengenai objek yang diteliti, sehingga kesimpulan dari hasil penelitian hanya berlaku pada objek tersebut.

Operasional Variabel Penelitian

Tabel 4 Tabel Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi operasional variable	Indikator	Butir Pernyataan	Skala pengukuran
Lingkungan kerja fisik Kerja (X ₁)	Lingkungan Kerja Fisik (X ₂) Menurut Sedarmayanti	1. Penerangan 2. suhu udara 3. Warna ruangan	1,2,3 4,5,6 7,8,9	Likert

***Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Pada J&T Express Drop Center 10a Depok***

	(2019:31)	4. Dekorasi	10,11,12	
Disiplin Kerja (X ₂)	Menurut Sinambela (2018:337), disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.	1. Frekuensi Kehadiran 2. Tingkat Kewaspadaan 3. Ketaatan Pada Standar Kerja 4. Ketaatan pada Peraturan Kerja 5. Etika Kerja	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Kasmir (2018:208) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.	1. Kualitas (Mutu) 2. Kuantitas (Jumlah) 3. Waktu (Waktu Jangka Panjang) 4. Pemakanan Biaya 5. Pengawasan	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10	Likert

Teknik Pengumpulan Data

1. Angket atau Kuesioner

Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup yaitu kuesioner yang jawabannya sudah disediakan oleh peneliti sehingga responden hanya perlu untuk memilih.

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengumpulkan dokumen-dokumen dari berbagai sumber tertulis ataupun dari informan yang berhubungan dengan fokus penelitian.

3. Skala *Likert*

Pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrumen penelitian. Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian. Instrumen penelitian ini adalah kuesioner yang disusun berdasarkan indikator-indikator dari variabel penelitian. Secara lebih rinci indikator tersebut dituangkan dalam butir-butir pertanyaan yang berupa angket atau kuesioner yang dibagikan kepada responden guna memperoleh jawaban berkaitan dengan hal yang diteliti.

HASIL PENELITIAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

J&T Express, hadir sebagai perusahaan express baru di Indonesia, didirikan di Jakarta, 20 Agustus 2015. Tepat dihari tersebut PT Global Jet Express mendirikan kantor pusat J&T Express di Pluit, Jakarta Utara. Turut dihadiri oleh segenap direksi, kantor pusat didominasi

dengan warna merah dan putih sesuai warna korporat J&T Express. Meskipun merupakan pemain baru di bidang express, J&T Express optimis dapat menjadi perusahaan express yang menjadi pilihan pertama masyarakat Indonesia dengan mengandalkan inovasi teknologi pada sistem pengiriman, pelayanan yang mengutamakan tanggung jawab sebagai komitmen, serta harga yang terjangkau tentunya dengan kualitas premium. Demi memenuhi kebutuhan jasa pelayanan J&T Express meluncur berbagai inovasi salah satunya yaitu J&T Express Agen. Hal tersebut dapat didaftarkan dan dimiliki oleh perorangan. Salah satu daerah yang terdapat agen tersebut yaitu di Depok yang dimiliki oleh PT Cahaya Dunia Ekspedisi tepatnya di J&T Express 10A Depok, karena meningkatnya aktivitas penggunaan jasa pengiriman barang.

Hasil Penelitian

Analisis Kuantitatif

1. Uji Regresi Linier Sederhana (X_1) Terhadap (Y)

**Tabel 5 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,176	1,760		1,804	,075
Lingkungan Kerja Fisik	,934	,037	,946	25,281	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olah Data SPSS 20 (2024)

Diatas merupakan hasil daripada pengujian regresi linier sederhana. Dari hasil pengujian regresi linier sederhana pada diatas, dengan demikian didapatkan formulasi regresi $Y = 3,176 + 0,934 X_1$. Merujuk pada formulasi diatas dengan demikian bisa dinyatakan:

- Nilai tetap sekitar 3,176 bisa diinterpretasikan jika variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 3,176 *point*.
- Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja Fisik (X_1) sebesar 0,934 diartikan bahwa apabila variable Lingkungan Kerja Fisik (X_1), dalam hal ini disiplin kerja dinaikkan sebesar 1 unit, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,934 *point*.

2. Regresi Linier Sederhana (X_2) Terhadap (Y)

**Tabel 6 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X_2)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,414	1,347		2,534	,013
Disiplin	,946	,029	,967	32,885	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olah Data SPSS 20 (2024)

Dari hasil pengujian regresi linier sederhana pada diatas, dengan demikian didapatkan formulasi regresi $Y = 3,414 + 0,946 X_2$. Merujuk pada formulasi diatas dengan demikian bisa dinyatakan:

- Nilai tetap sekitar 3,414 bisa diinterpretasikan jika variabel disiplin kerja (X_2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 3,414 *point*.
- Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_2) sebesar 0,946 diartikan bahwa apabila variabel disiplin kerja (X_2), dalam hal ini disiplin kerja dinaikkan sebesar 1 unit, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,946 *point*.

3. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 7 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,537	1,135		1,354	,018
	Lingkungan Kerja Fisik	,370	,059	,374	6,281	,000
	Disiplin	,611	,058	,624	10,475	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olah Data SPSS 20 (2024)

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 1,537 + 0,370 X_1 + 0,611 X_2$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai persamaan konstanta sebesar 1,537 diartikan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 1,537 *point*.
- b. Nilai Lingkungan Kerja Fisik (X_1) 0,370 diartikan bahwa apabila variabel Lingkungan Kerja Fisik 0,370 (X_1), dalam hal ini disiplin kerja dinaikkan sebesar 1 unit, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,370 *point*.
- a. Nilai Disiplin kerja (X_2) 0,611 diartikan bahwa apabila variabel Disiplin kerja (X_2), dalam hal ini disiplin kerja dinaikkan 1 unit, kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,611 *point*.

Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

1) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah:

$H_0 : p_1 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan.

$H_a : p_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan.

Adapun hasil pengolahan data hipotesis uji t menggunakan program spss versi 20 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,176	1,760		1,804	,075
	Lingkungan Kerja Fisik	,934	,037	,946	25,281	,000
a. Dependent Variable: Kinerja						

a. Dependent Variable: Kinerja

(Sumber: Data diolah spss versi 20)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($25,281 > 1,992$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,050 atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan kata lain menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah:

H_0 : $\rho_1 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

H_a : $\rho_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Adapun hasil pengolahan data hipotesis uji t menggunakan program spss versi 20 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 9 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,414	1,347		2,534	,013
	Disiplin Kerja	,946	,029	,967	32,885	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

(Sumber: Data diolah spss versi 20)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} t_{tabel} ($32,885 > 1,992$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima dapat diartikan menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

H_0 : $\rho_3 = 0$. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja fisik (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan.

H_a : $\rho_3 \neq 0$. Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja fisik an (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan.

Adapun hasil pengolahan data hipotesis uji F menggunakan program spss versi 20 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 10 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6571,525	2	3285,763	837,665	,000 ^b
	Residual	290,267	74	3,923		
	Total	6861,792	76			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

(Sumber: Data diolah spss versi 20)

Berdasarkan pada tabel diatas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($837,665 > 3,120$), Hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak H_a diterima dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Terdapat pengaruh Lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja Karyawan, seperti yang dibuktikan oleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 3,176 + 0,934 X_1$. Artinya, nilai konstanta (a) sebesar 3,176 menunjukkan bahwa jika Lingkungan Kerja Fisik (X_1) bernilai nol atau tidak berubah, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap sebesar 3,176. Koefisien regresi (b) sebesar 0,934 (positif) menunjukkan adanya pengaruh searah, yang berarti setiap peningkatan satu unit pada Lingkungan Kerja Fisik akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,934 satuan.

Nilai korelasi variabel Disiplin Kerja sebesar 0,946 masuk dalam interpretasi 0,800

– 0,1000 dengan tingkat hubungan yang Sangat Kuat. Yang artinya tingkat hubungan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan kuat. Nilai koefisien determinasi r^2 sebesar 0,895 artinya Disiplin Kerja (X_1) memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 89,5% sedangkan sisanya sebesar 10,5% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai t hitung 25,281 > t tabel 1,992 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada J&T Express Drop Center 10A Depok.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, yang dibuktikan oleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 3,414 + 0,946 X_2$. Nilai konstanta (a) sebesar 3,414 menunjukkan bahwa jika Disiplin Kerja (X_2) bernilai nol atau tidak berubah, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap sebesar 3,414. Koefisien regresi (b) sebesar 0,946 (positif) menunjukkan adanya pengaruh searah, artinya setiap peningkatan satu unit pada Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,946 satuan.

Nilai korelasi variabel Disiplin Kerja sebesar 0,967 masuk dalam interpretasi 0,800 – 1000 dengan tingkat hubungan yang sangat kuat. Yang artinya tingkat hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan sedang. Nilai koefisien determinasi r^2 sebesar 0,935 artinya Disiplin Kerja (X_2) memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 93,5% sedangkan sisanya sebesar 6,5% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai t hitung (32,885 > 1,992) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada J&T Express Drop Center 10A Depok..

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_1) Dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Secara simultan, terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, yang dapat dibuktikan melalui persamaan regresi linier berganda $Y = 1,537 + 0,370 X_1 + 0,611 X_2$. Konstanta sebesar 1,537 menunjukkan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja bernilai nol atau tidak berubah, maka Kinerja Karyawan akan tetap sebesar 1,537. Koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) sebesar 0,370. Disimpulkan variabel lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan, sedangkan koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,958 maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 95,8% dan sisanya sebesar 4,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. dan pada hasil pengujian hipotesis uji F , nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (837,665 > 3,120) Hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$), Dengan demikian maka H_0 ditolak H_3 diterima dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sebagaimana dibuktikan oleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,946. Nilai ini berada dalam rentang interpretasi 0,800-1000, yang menunjukkan tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi 0,895, artinya Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh sebesar 89,5% terhadap Kinerja Karyawan, serta nilai t hitung 25,281 > t tabel 1,992 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka menandakan bahwa terdapat pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada
2. Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,967. Nilai ini berada dalam rentang interpretasi 0,800 – 1000, menunjukkan tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien

- determinasi 93,5%, artinya Disiplin Kerja berpengaruh sebesar 93,5% terhadap Kinerja Karyawan, serta nilai t hitung $32,885 > t$ tabel 1,992 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka menandakan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada
3. Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan J&T Express Drop Center 10A Depok. Pernyataan tersebut dapat dibuktikan dari nilai korelasi antara variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) yang sebesar 0,979. Nilai korelasi ini berada pada interval 0,80–1000, yang berarti tingkat hubungan antara variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang Kuat. Nilai koefisien determinasi r square sebesar 0,958 yang artinya variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 95,8%. F hitung $837,665 > F$ tabel 3,210 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka artinya secara simultan terdapat pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada **J&T Express Drop Center**.

Keterbatasan Penelitian

1. Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1)
 - a) Penelitian ini dilakukan dengan metode penyebaran kuesioner melalui list form yang bersifat pribadi, sesuai dengan pendapat masing-masing responden. Oleh karena itu, peneliti tidak memiliki hak untuk mengawasi secara langsung proses pengisian kuesioner tersebut.
 - b) Penelitian ini menggunakan data sekunder dan data hasil kuesioner, sehingga data yang diperoleh tidak lebih akurat.
 - c) Penelitian yang dilakukan hanya menggunakan instrument yang ada, sehingga tidak mendapatkan gambaran lengkap tentang Lingkungan Kerja Fisik.
2. Disiplin Kerja (X_2)
 - a) Karena minimnya pengawasan saat penyebaran kuesioner dan keterbatasan waktu, ada kemungkinan responden menjawab pertanyaan dengan kurang cermat dan tidak sesuai dengan pernyataan yang ada.
 - b) Terbatasnya data internal yang digunakan untuk penelitian ini, sehingga hasil yang diperoleh kurang akurat menjelaskan situasi Disiplin Kerja yang ada.
3. Kinerja Karyawan (Y)
 - a) Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel x yaitu lingkungan kerja dan Disiplin Kerja.
 - b) Dengan penelitian yang menggunakan 2 variabel x maka masih terdapat pengaruh dari variabel lainnya yang mungkin berdampak pada kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Afandi, (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Bintoro dan Daryanto, (2017), *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media
- Fauzi, A., & Hidayat, R. (2020). *Manajemen Kinerja*. Airlangga University Press.
- Ghozali, Imam, (2021), *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu, S.P., (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kasmir, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kilvin, K., & Siagian, M., (2020), *Compensation, Motivation*, Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi, 7(1), 206–219.
- Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. (N. Azizah, Ed.) Surabaya: Media Sahabat Cendikia

- Manahan, P. Tampubolon, (2018), *Manajemen Operasi dan Rantai Pemasok*, Penerbit Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Edisi 11: Penerbit PT Remaja Rosdakarya Bandung
- Nurhayati, (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Yrama Widya
- Purnomo, Adi, dkk, (2017), *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Bersama SPSS*. C Wade Group.
- Rivai, Veithzal, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Grafindo Persada
- Santoso, Singgih, (2017), *Menguasai statistik dengan SPSS 24*. Jakarta: PT. Elexmedia Komputindo.
- Sedarmayanti, (2017), *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : PT Refika Aditama
- Sedarmayanti, (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Sinambela, L.P., (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sugiyono (2018), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. 2nd ed. edited by M. Dr. Ir. Sutopo S.Pd. Bandung: Penerbit Alfabeta Bandung
- Sugiyono, (2017), *Metode Penelitian Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabet
- Sukanto dan Indryo, (2018), *Manajemen Produksi, Edisi keempat, BPFE, Yogyakarta*
- Supomo, R., (2019), *Pengantar Manajemen*. Bandung: Yrama Wid
- Sutrisno, Edy, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group

Jurnal:

- Afifah, M., & Gracia, B. A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Yan Sinergi Langgeng Kabupaten Tangerang. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen dan Sumberdaya*, 4(1), 1-8.
- Amirudin, (2020), *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Pendidikan Islam Mutiara Bangsa*, *Jurnal Pemasaran dan Perdagangan*. Vol. 5, No 1,
- Anam, C., (2018), *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan*. *Dirāsāt: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 4(1), 40–56.
- Budi Erfanto & Azhar Latief, (2021), *Pengaruh Lingkungan kerja fisik Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nutrifood Indonesia Cabang Samarinda*, *Borneo Student Research*, Vol.3, No.1
- Caraka, R. N., & Azis, A. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi di PT. Polindo utama kabupaten tangerang. *Journal of Management and Innovation Entrepreneurship (JMIE)*, 1(2), 248-254.
- Dewi, Hardi, & Idel Waldelmi (2022), *Pengaruh Lingkungan kerja fisik Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arara Abadi Sinarmas Forestry*, *Jurnal Bisnis Kompetitif*, Vol.1, No.1,
- Effendy, A.A., Fitria, J.R. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK)*. *Jurnal Ilmiah*, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 3, No. 3.
- Fitriani, D., & Purnomo, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Di Kabupaten Tangerang. *Jurnal Konsisten*, 1(3), 189-200.
- Ginting, I. M., Bangun, T. A., Munthe, D. V., & Sihombing, S. (2019). *Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Pln (Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara)*. *Kualitas*, Pengaruh Iklan, Pesan Samsung, Smartphone Niat, Terhadap Dengan, Beli Merek, Citra Variabel, Sebagai, 5(1), 35–44.
- Inge Dhita Anggraeni, Endang Susilo Wardani, (2024), *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kangklin Jaya Bersih di Jakarta Selatan*,

- Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA), Vol. 3, No.3, November-Februari 2024
- Jemmi Nurasia, (2022), *Pengaruh Lingkungan kerja fisik Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19 (Studi Kasus Dinas Kesehatan Provinsi Jambi)*, Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu), Vol.11, No.1
- Jufrizen, (2018), *Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasikan Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB), 405-424.
- Lasnoto, (2019), '*Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan PT Luah Uwang Indonesia di Samarinda*', Jurnal Ekonomio Dan Manajemen, 11(2)
- N. B. Ginting (2018), *Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Sekar Mulia Abadi Medan*. Journal of Innovation and Entrepreneurship, 03(02), 130-139
- Nurdjati, I., Pasaribu, Veta L. D., (2022), *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Negara Indonesia Divisi Perencanaan Strategis di Jakarta Pusat*, Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol. 5, No.2, Maret 2022
- Priehadi Dhasa Eka, (2021), *Pengaruh Lingkungan kerja fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan*, Jurnal Ekonomi Efektif, Vol.3, No.4
- Rana Winata, Sri Mulyani, (2024), *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Penta Valent Cabang Tangerang*, Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia Volume 4, Number 2, April, 2024
- Risna Dewi & Arif Fadila, (2022), *Pengaruh Lingkungan kerja fisik dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT. Cibaliung Sumberdaya di Kabupaten Padeklang*, Jurnal Manajemen dan Sains, Vol.7, No.1,
- Rizki, M., Ekawaty, N. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Otscon Safety Indonesia*. COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting, 5(1). <https://10.31539/costing.v5i1.2158>
- Sherlie & Hikmah (2020), *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Benwin Indonesia Di Kota Batam*. Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 5(1), 757–765. <http://jurnal.um-palembang.ac.id/motivas>
- Wijaya, W., & Rahman, A. S. (2024). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANDUNG SCIENTIFIC TECHNICAL INDONESIA DI JAKARTA PUSAT*. Journal of Research and Publication Innovation, 2(4), 1515-1525.