



## **Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada J&T Express Drop Center 21 Depok**

**Agustina Dewi Srihatin**

*adewi782@gmail.com*

Universitas Pamulang

**Retno Japanis Permatasari**

*dosen01337@unpam.ac.id*

Universitas Pamulang

*Korespondensi penulis: adewi782@gmail.com*

**Abstrak.** *This study aims to determine the effect of discipline and physical work environment on employee performance at J&T Express Drop Center 21 Depok. The method used is quantitative associative. The study population was 62 people and all of them were sampled in this study. The data analysis techniques used in this study are instrument test, classical assumption test, regression test, correlation coefficient test, determination coefficient test and hypothesis testing. The results showed that discipline has a positive and significant effect on employee performance, this is evidenced by the value of  $t_{count} > t_{table}$  ( $5.424 > 2.000$ ) and reinforced by the sig value  $< 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ) so that  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted, so there is a positive and significant influence between discipline on employee performance. The physical work environment has a positive and significant effect on employee performance, this is evidenced by the value of  $t_{count} > t_{table}$  ( $3.033 > 2.000$ ) and strengthened by the sig value  $< 0.05$  ( $0.004 < 0.05$ ) so that  $H_0$  is rejected and  $H_2$  is accepted. Then there is a positive and significant influence between the physical work environment on employee performance discipline and work environment have a positive and significant effect on employee performance, this is evidenced by  $t_{count} > t_{table}$  ( $144.224 > 3.15$ ) and strengthened by sig value  $< 0.05$  ( $0.00 < 0.05$ , there is a positive and significant influence between discipline and physical work environment simultaneously on employee performance.*

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

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada J&T Express Drop Center 21 Depok. Metode yang digunakan adalah asosiatif kuantitatif. Populasi penelitian sebanyak 62 orang dan seluruhnya menjadi sampel dalam penelitian ini. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, uji regresi, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,424 > 2,000$ ) dan diperkuat dengan nilai  $sig < 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, Maka terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,033 > 2,000$ ) dan diperkuat dengan nilai  $sig < 0,05$  ( $0,004 < 0,05$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, Maka terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $144,224 > 3,15$ ) dan diperkuat nilai  $sig < 0,05$  ( $0,00 < 0,05$ , terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari uji koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 0,804 menyatakan bahwa, variabel disiplin ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) memiliki kontribusi sebesar 80,4% terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dan sisanya 19,6% dipengaruhi faktor lain.

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

### **PENDAHULUAN**

Sebuah organisasi diciptakan untuk mewujudkan suatu tujuan secara bersama sama, tetapi pencapaian tujuan yang sukses membutuhkan manajemen yang kompeten. Atas dasar tujuan tersebut perlunya merancang manajemen sumber daya yang dibutuhkan

seperti sumber daya manusia, sumber daya alam, modal, teknologi serta mekanisme tenaga kerja yang dirancang untuk mencapai tujuan organisasi. Faktor yang paling penting untuk diperhatikan yaitu sumber daya manusia dari pada sumber daya lainnya. Disebabkan manusia memiliki berbagai kemampuan yang paling dibutuhkan untuk pencapaian suatu tujuan organisasi.

Organisasi mengumpulkan sumber daya manusia yang dapat disebut sebagai karyawan untuk menjalankan aktivitas organisasi. Faktor yang paling penting untuk mengevaluasi naik atau turunnya keberhasilan sebuah organisasi yaitu karyawannya. Karyawan terlibat secara langsung dalam operasional perusahaan maka karyawan yang memenuhi standar organisasi dan mampu melakukan tugas yang diberikan maka tujuan organisasi akan tercapai.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penelitian ini bertujuan Pertama, untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada J&T Express Drop Center 21 Depok. Kedua, Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada J&T Express Drop Center 21 Depok. Ketiga, Untuk mengetahui pengaruh disiplin dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pada J&T Express Drop Center 21 Depok.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Manajemen**

Manajemen adalah proses kerja sama antara dua orang atau lebih dalam rangka mencapai tujuan-tujuan yang sudah di tetapkan sebelumnya. Manajemen terdiri dari proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Manajer adalah mereka yang mampu menyatukan orang, uang, bahan dan mesin yang diperlukan untuk mengoperasikan suatu organisasi perusahaan.

Menurut Firmansyah (2018:4) “manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu”.

Menurut Lijan Poltak Sinambela (2017:5) “manajemen adalah pengelolaan berbagai sumber daya yang dimiliki 6-M yaitu: *Man, Money, Material, Machine, Methode*, dan *Market* untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah asosiatif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:44) mengatakan “penelitian yang bersifat asosiatif merupakan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih yang akan berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol fenomena”. Dengan demikian penelitian asosiatif kuantitatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut Singgih Santoso (2017:342) berpendapat “sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan seminimal mungkin. Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik”. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi dan Uji Heteroskedastisitas.

#### 1. Uji Normalitas

Ghozali (2018:161) menyatakan bahwa “uji normalitas merupakan pengujian dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”. Dalam penelitian ini dalam menguji normalitas data penulis menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan nilai signifikansi 0,05. Adapun pengujian Kolmogorov– Smirnov dilakukan dengan membuat hipotesis sebagai berikut :

H<sub>0</sub> : Data residual berdistribusi normal

H<sub>1</sub> : Data residual tidak berdistribusi normal

Dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika signifikan  $> \alpha$  (0,05) maka dapat dinyatakan H<sub>0</sub> diterima yang berarti data residual terdistribusi normal.
- b. Jika signifikan  $< \alpha$  (0,05) maka dapat dinyatakan H<sub>0</sub> ditolak yang berarti data residual tidak terdistribusi normal.

#### 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel *independen*. Menurut Ghozali (2018:107) menyatakan “uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas”.

#### 3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:139) berpendapat “uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain”. Cara menprediksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan beberapa yaitu:

### Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:213) berpendapat “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.

Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hipotesis nol (H<sub>0</sub>) tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan hipotesis alternatif (H<sub>1</sub>) menunjukkan adanya pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat. Untuk menguji hipotesis, agar dapat menggunakan rumus berikut ini:

- a. Uji t (Pengujian Secara Parsial)

Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Dalam penelitian ini rumusan hipotesis yang dibuat adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel Disiplin (X1)
  - H<sub>01</sub> :Tidak terdapat pengaruh antara disiplin terhadap kinerja karyawan pada J&T Express Drop Center 21 Depok.
  - H<sub>1</sub> :Terdapat pengaruh antara disiplin terhadap kinerja karyawan pada J&T Express Drop Center 21 Depok.
- 2) Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)
  - H<sub>02</sub> :Tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada J&T Express Drop Center 21 Depok.
  - H<sub>2</sub> :Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada J&T Express Drop Center 21 Depok.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Instrumen Data

Pada uji instrumen data meliputi uji validitas dan reliabilitas, diperlukan untuk memastikan apakah variabel-variabel yang diteliti bisa digunakan sebagai alat pembuktian.

##### 1. Uji Validitas

Tujuan dari uji validitas ini adalah digunakan dalam memastikan valid tidaknya setiap item pernyataan pada survei. Dengan melakukan perbandingan nilai r hitung dengan nilai r tabel pada setiap butir pernyataan, maka dilakukan proses uji validitas. Pada penelitian ini dengan 62 responden, nilai r tabel adalah  $df = n-2$ , atau 0,250, dengan tingkat signifikansi 0,05 (5%). Berikut adalah beberapa persyaratan uji validitas :

- a. Apabila r hitung < r tabel maka dianggap tidak valid
- b. Apabila r hitung > r tabel maka dianggap valid

##### 2. Uji Reliabilitas

Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk menjamin bahwa suatu instrumen cukup dan dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik dan hasil konsistensi tetap dan tidak berubah jika indikator tersebut digunakan dalam pengukuran berikutnya. Tingkat konsistensi yang dipertahankan dalam hasil pengukuran dipastikan melalui penggunaan uji reliabilitas. Ketika responden secara konsisten memberikan jawaban yang sama pada kuesioner, maka kuesioner tersebut dianggap reliabel. Kriteria uji reliabilitas dalam penelitian ini terdapat ketentuan untuk memutuskan pernyataan tersebut reliabel atau tidak sebagai berikut :

- a. Apabila nilai *cornbach alpha* > 0,600 instrumen dinyatakan reliabel.
- b. Apabila nilai *cornbach alpha* < 0.600 instrumen dinyatakan tidak reliabel.

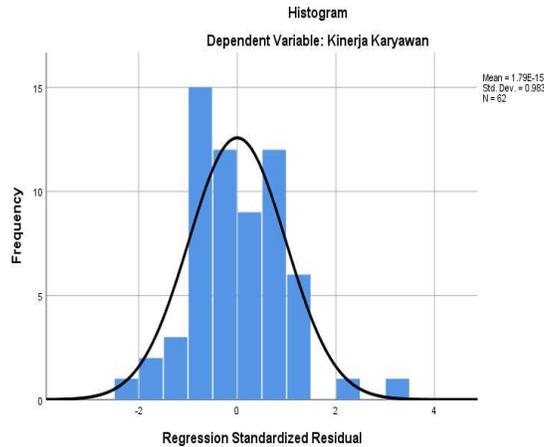
Dengan demikian berikut ini adalah hasil dari uji reliabilitas yang diolah

#### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menjamin kepastian dan keakuratan data, atau signifikansi hubungan antara variabel independen dan dependen. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi. Hasil dari analisis uji asumsi klasik tersebut adalah sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Dengan melihat bentuk gambar kurva dari hasil *output* uji normalitas melalui *histogram*, menunjukkan kurva yang normal jika kurva memiliki bentuk lonceng yang hampir sempurna dan kemiringan yang cenderung seimbang di sisi kiri dan kanan, maka data dianggap normal. Dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :



Sumber : *Output* SPSS 26 yang diolah (2024)

**Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas**

2. Uji Multikolinearitas

Untuk memastikan tidak ada hubungan kolerasi antara variabel independen atau ada tidaknya multikolinearitas di antara variabel-variabel tersebut, maka dilakukan uji multikolinearitas. Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance Value* dapat digunakan untuk melakukan uji multikolinieritas. Berikut ini adalah ketentuannya:

- 1) Jika nilai *tolerance value* > 1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) > dari 10, maka terjadi multikolinearitas.
- 2) Jika nilai *tolerance value* < 1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < dari 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.

Dengan menggunakan SPSS versi 26, pengujian multikolinearitas menghasilkan data sebagai berikut:

**Tabel 4.8 Hasil *Output* SPSS Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin	.234	4.278
	Lingkungan Kerja Fisik	.234	4.278

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2024

3. Uji Heterokedastisitas

Untuk memastikan apakah terdapat perbedaan varian dari residual dalam sebuah model regresi, maka dilakukan uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser yang melihat nilai probabilitas pada setiap variabel independen, dapat diketahui ada atau tidaknya

heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas terjadi jika nilai sig < 0,05, yang mengindikasikan tidak adanya heteroskedastisitas. Berikut ini adalah hasil dari uji Glejser :

**Tabel 4.9 Hasil *Output* SPSS Uji Glejser**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.937	1.237		-.757	.452
Disiplin	-.025	.052	-.127	-.489	.627
Lingkungan Kerja Fisik	.087	.060	.376	1.450	.152

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber : Data diolah, 2024

### Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk merangkum dan menginterpretasikan data untuk memberikan gambaran atau deskripsi yang jelas mengenai suatu populasi atau fenomena.

#### 1. Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

##### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.12 Jenis Kelamin Responden**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	52	83.9	83.9	83.9
	Perempuan	10	16.1	16.1	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah, 2024

### Uji Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis penelitian di uji dengan menggunakan uji parsial dan uji simultan.

#### 1. Uji t (Pengujian Hipotesis Parsial)

Pengujian secara parsial dengan uji t merupakan tahap pertama dalam menentukan apakah hipotesis yang diajukan valid atau tidak. Uji t dipergunakan secara parsial untuk melakukan pengujian hipotesis. Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung dan t tabel pada  $\alpha$  0,05. Dengan menggunakan rumus berikut, besarnya t tabel dicari:

$n = 62$  (Jumlah sampel / responden)

$\alpha = 5\%$  (Tingkat signifikan)

$df = n-2$  (Degree of freedom / derajat kebebasan)  $df = 62-2 = 60$

t tabel ( $\alpha$ , df) (5%, 60) = 2,000 (tabel distribusi t)

Uji t secara parsial memiliki kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika t hitung > t tabel 2,000 atau jika nilai sig < 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kedua variabel yang diuji dan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen.

- b.  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak jika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel 2,000 atau nilai sig  $>$  0,05, menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara dua variabel yang diuji dan variabel independen tidak mampu menjelaskan variabel dependen.

Berikut adalah hasil uji hipotesis secara parsial :

**Tabel 4.30 Hasil Output Uji Hipotesis Parsial**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.337	2.066		2.583	.012
Disiplin	.468	.086	.602	5.424	.000
Lingkungan Kerja Fisik	.305	.100	.337	3.033	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2024

## 2. Uji F (Simultan)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat ( $Y$ ) menggunakan uji F. Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel *independen* yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan melalui uji F dengan membandingkan F hitung dengan F tabel pada  $\alpha$  0,05.

Untuk menentukan besarnya F tabel di cari dengan ketentuan  $df = (n-k-1)$ , maka diperoleh  $(62-2-1) = 59$ , jadi F tabel = 3,15. Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam uji F simultan adalah sebagai berikut :

- a. Jika F hitung  $>$  F tabel 3,15 atau nilai sig  $<$  0,05, maka  $H_0$  ditolak atau  $H_3$  diterima (signifikan).
- b. Jika F hitung  $<$  F tabel 3,15 atau nilai sig  $>$  0,05, maka  $H_0$  diterima atau  $H_3$  ditolak (tidak signifikan).

Hasil Output uji hipotesis simultan pengaruh disiplin ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebagai berikut :

**Tabel 4.31 Hasil Output Uji Hipotesis Simultan**

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

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	932.866	2	466.433	144.224	.000 <sup>b</sup>
	Residual	190.811	59	3.234		
	Total	1123.677	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Output SPSS 26 yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.31 di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung  $>$  F tabel (144,224  $>$  3,15) dan nilai sig  $<$  0,05 (0,00  $<$  0,05). Dengan demikian  $H_0$  ditolak atau  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa “terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin dan

lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada J&T Express Drop Center 21 Depok”.

### **Pembahasan Penelitian**

#### **Pengaruh Disiplin (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Terdapat pengaruh antara disiplin terhadap kinerja karyawan dapat dibuktikan berdasarkan hasil analisis dari pengujian persamaan regresi diperoleh nilai  $Y = 6,625 + 0,697 X1$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,896 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-1,000, artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,804 atau sebesar 80,4 % sedangkan sisanya 19,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $5,424 > 2,000$ ) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $p$  value  $<$  Sig 0,05 atau ( $0,000 < 0,05$ ), dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan secara parsial pada J&T Express Drop Center 21 Depok.

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dibuktikan berdasarkan hasil analisis pengujian persamaan regresi diperoleh nilai  $Y = 8,589 + 0,782 X2$ . nilai koefisien korelasi sebesar sebesar 0,863 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-1,000, artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,746 atau sebesar 74,6 % sedangkan sisanya 25,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $3,033 > 2,000$ ) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $p$  value  $<$  Sig 0,05 atau ( $0,004 < 0,05$ ), dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan secara parsial pada J&T Express Drop Center 21 Depok.

#### **Pengaruh Disiplin (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Terdapat pengaruh antara Disiplin dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dapat dibuktikan berdasarkan dari hasil analisis yang diperoleh persamaan regresi  $Y = 5,337 + 0,468X1 + 0,305X2$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,911 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Di peroleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,830 atau sebesar 83% sedangkan sisanya 17% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau ( $144,224 > 3,15$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan secara simultan pada J&T Express Drop Center 21 Depok.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil uraian pada setiap bab sebelumnya, maka dapat dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut Pertama, Disiplin sebagai variabel *independen* (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 6,625 + 0,697 X1$ . Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,896 artinya kedua variabel mempunyai tingkat

hubungan sangat kuat. Berdasarkan hasil uji signifikansi uji t menunjukkan hasil statistik uji signifikansi parsial  $t_{hitung} = 5,424$  sedangkan  $t_{tabel} 2,000$   $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat diketahui  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan secara parsial pada J&T Express Drop Center 21 Depok. Kedua, Lingkungan kerja fisik sebagai variabel independen ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 8,589 + 0,782 X_2$ . Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,863 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan sangat kuat. Berdasarkan hasil uji signifikansi uji t menunjukkan hasil statistik uji signifikansi parsial  $t_{hitung} = 3,033$  sedangkan  $t_{tabel} 2,000$   $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai signifikansi  $0,004 < 0,05$ . Maka dapat diketahui  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan secara parsial pada J&T Express Drop Center 21 Depok. Ketiga, Disiplin dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 5,337 + 0,468X_1 + 0,305X_2$ . Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,911. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 83%, sedangkan sisanya sebesar  $(100-83\%) = 17\%$  dipengaruhi faktor lain. Berdasarkan hasil uji signifikansi uji F (simultan) dapat diketahui bahwa nilai F hitung adalah 144,224 dan F tabel 3,15 artinya F hitung  $> F_{tabel}$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan secara simultan pada J&T Express Drop Center 21 Depok.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku :

- Agustini, Fauzia. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: UISU Press.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Anang Firmansyah. (2018). Pengantar Manajemen. Edisi ke-1. Yogyakarta: Deepublish.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosda.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Gava Media.
- Edy Sutrisno. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana
- Edy Sutrisno. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 dan 2, ed.13, PT. Erlangga, Jakarta
- Edy, Sutrisno. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- George R. Terry, (2019). Dasar-dasar Manajemen, Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan program SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

- Imam Ghozali (2018) Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Edisi 9, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryono, C. G. (2020). Ragam Metode Penelitian Kualitatif Komunikasi. Jawa Barat: CV Jejak (Jejak Publisher).
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian Dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herman Sofyandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kristanti, F. T. (2019). Financial Distress Teori dan Perkembangannya Dalam Konteks Indonesia. Malang: Oktober 2019.
- M. Manullang (2018). Dasar-dasar Manajemen. Jakarta : Ghalia Indonesia
- R. Supomo dan Eti Nurhayati.(2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, Yrama Widya, Bandung.
- Santoso, Singgih. (2017). Menguasai statistik dengan SPSS 24. Jakarta: PT. Elexmedia Komputindo.
- Keneth Laudon & Jane Laudon (2015:16)
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, L. poltak. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke 3. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2019) Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suyono. (2018). Analisis Regresi untuk Penelitian. Yogyakarta: deepublis
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Jurnal :**
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 2(2), 49–61. <https://doi.org/10.32493/frkm.v2i2.3406>
- Fauzi, M., & Wakhidah, N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 7(1), 72-86.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora*, 5(1), 1–131. [http://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNurPratama\\_12808144059.pdf](http://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNurPratama_12808144059.pdf)
- Haq, S., Muttaqijn, I., & Soeparto, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *JMB : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 11(1), 250–257. <https://doi.org/10.31000/jmb.v11i1.6065>
- Lestari, S., & Afifah, D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 3(1), 93–110. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i1.1279>
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat. *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 2(1), 17–26.

- Mariana, N. (2006). Pengukur-Pengukur Kesuksesan Sistem Informasi Eksekutif. *Jurnal Teknologi Informasi DINAMIK*, XI(1), 30–37.
- Nasir, M., Taufan, R. R., Fadhil, M., & Syahnur, M. H. (2021). Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 18(1), 71–83. <https://doi.org/10.37476/akmen.v18i1.1429>
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Pratiwi, D., Fauzi, A., Febrianti, B., Noviyanti, D., Permatasari, E., & Rahmah, N. (2023). Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3), 561-570.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Saputra, & Ahmad, J. 2018. Pengaruh Motivasi, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Yayasan Perguruan Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan. *Jurnal Manajemen Bisnis STIE IBBI*, Vol 28(1). <http://10.31227/osf.io/zu7yt>. November 2018.
- Sari, M., & Agrasadya, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Perencanaan dan Pendayagunaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (Pusrengun Sdmk). *Jurnal Arastirma*, 2(2), 158. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v2i2.23167>
- 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).
- Subhan, M., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Wawo Kabupaten Bima. *Maker: Jurnal Manajemen*, 6(1), 13–19. <https://doi.org/10.37403/mjm.v6i1.136>