



## Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Gudang PT Nur Sport Tangerang Selatan

Melda Nirma Dewi<sup>1</sup>, Endah Mawarny<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pamulang

[meldanirmadewi@gmail.com](mailto:meldanirmadewi@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen01747@unpam.ac.id](mailto:dosen01747@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

Dikirim 10 Oktober 2024 | Direvisi 20 Desember 2024 | Diterima 20 Januari 2025

\*Korespondensi Penulis

### Abstract

*The purpose of this research is to determine the influence of the non-physical work environment on employee performance in the PT warehouse. Nur Sport South Tangerang, to determine the influence of Work Discipline on Employee Performance at the PT Warehouse. Nur Sport South Tangerang and to determine the simultaneous influence of the Non-Physical Work Environment and Work Discipline on Employee Performance at the PT Warehouse. Nur Sport South Tangerang. This research uses quantitative methods by distributing questionnaires to some PT employees. Nur Sport South Tangerang, totaling 60 respondents using a saturated sampling technique. Data analysis uses SPSS version 26 which includes validity test, reliability test, classical assumption test, simple regression analysis test, multiple regression analysis test, correlation coefficient test, coefficient of determination test, as well as statistical tests via t test and F test. Results of the research This means that the Non-Physical Work Environment has a significant effect on Employee Performance, with a t-count value of 7.940 > t table 2.002. Work Discipline has a significant effect on Employee Performance, obtained by a t value of 13.452 > t table 2.002. The Non-Physical Work Environment and Work Discipline simultaneously have a significant effect on Employee Performance, obtaining an Fcount value of 103.079 > Ftable 3.162. So, it can be concluded that the Non-Physical Work Environment and Work Discipline have a positive and significant effect on Employee Performance at PT Nur Sport South Tangerang, both partially and simultaneously.*

**Keywords:** Non-Physical Work Environment, Work Discipline, Employee Performance

### Abstrak

Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada Gudang PT. Nur Sport Tangerang Selatan, untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Gudang PT. Nur Sport Tangerang Selatan dan untuk mengetahui pengaruh secara simultan Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Gudang PT. Nur Sport Tangerang Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan membagikan kuesioner kepada sebagian karyawan PT. Nur Sport Tangerang Selatan yang berjumlah 60 responden dengan teknik sampling jenuh. Analisis data menggunakan SPSS versi 26 dengan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi sederhana, uji analisis regresi berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, serta uji statistik melalui uji t, dan uji F. Hasil dari penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai thitung sebesar 7,940 > ttabel 2,002. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai thitung sebesar 13,452 > ttabel 2,002. Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai Fhitung 103,079 > Ftabel 3,162. Maka, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nur Sport Tangerang Selatan baik secara parsial maupun simultan.

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

## PENDAHULUAN

Menghadapi era globalisasi saat ini merupakan perubahan yang melanda seluruh dunia. Dampak yang terjadi sangat lah besar terhadap aspek kehidupan manusia di semua lapisan masyarakat. Baik dibidang ekonomi, sosia, politik, teknologi, lingkungan, budaya dan sebagainya. Hal ini disebabkan karena adanya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Perubahan tersebut karena adanya perilaku masyarakat sehari-hari. Perkembangan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi terus mengalami perubahan-perubahan dari zaman ke zaman dengan adanya pertukaran informasi dan interaksi yang mudah di dapatkan dari berbagai dunia. Perusahaan bertujuan untuk mencari keuntungan dan bertahan hidup dalam jangka panjang. Untuk memperoleh keuntungan, perusahaan melakukan berbagai kegiatan yang menggunakan faktor-faktor produksi seperti sumber daya manusia, sumber daya alam, modal dan teknologi, Di antara faktor produksi tersebut, sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting karena merupakan faktor penentu sukses atau tidaknya suatu perusahaan, oleh karena itu peranan manusia sangat berpengaruh besar dalam terwujudnya tujuan perusahaan, dimana manusia selalu berperan aktif dalam kegiatan organisasi publik dan bisnis, karena manusia menjadi pelaku, perencana dan penggerak setiap kegiatan perusahaan.

Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh beberapa variabel di antaranya adalah Disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Kedisiplinan merupakan perilaku dan sikap karyawan terhadap peraturan dan norma-norma dalam organisasi. Disiplin dapat dikonotasikan sebagai suatu hukuman, meskipun arti yang sesungguhnya tidaklah demikian. PT Nur Sport Tangerang Selatan bergerak dibidang produksi baju dan penjualan baju sport memiliki tujuan pokok MSDM yaitu dengan mewujudkan penggunaan sumber daya manusia secara optimal dalam suatu organisasi untuk menciptakan lingkungan yang indah, nyaman, dan bersih. Dalam hal ini PT Nur Sport Tangerang Selatan, juga telah memberikan penerapan disiplin kerja kepada karyawannya demi meningkatkan kinerja. Manajemen yang baik dapat mempengaruhi pekerjaan di lapangan, dengan pengelolaan dan kontrol yang tepat. Namun disiplin kerja yang diberikan belum maksimal. Oleh karena itu dengan adanya disiplin kerja yang baik diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang dapat menunjang kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menimbulkan penghambatan pelaksanaan pekerjaan, demikian pula lingkungan kerja dalam struktur organisasi internal perusahaan berpengaruh terhadap situasi di sekitar para pekerja. Penulis melakukan observasi tentang Lingkungan Kerja Non Fisik di PT. Nur Sport Tangerang Selatan. Berikut ini adalah data yang penulis dapatkan mengenai Lingkungan Kerja Non Fisik di PT. Nur Sport Tangerang Selatan.

**Data Pra Survey Lingkungan Kerja Non Fisik PT. Nur Sport Tangerang Selatan**

| No. | Lingkungan Kerja Non Fisik             | Pertanyaan                                                   | Jawaban |                  |
|-----|----------------------------------------|--------------------------------------------------------------|---------|------------------|
|     |                                        |                                                              | Setuju  | Dalam Persen (%) |
| 1.  | Hubungan Rekan Kerja Setingkat         | Saya mempunyai komunikasi yang baik dengan karyawan lainnya. | 12      | 40%              |
| 2.  | Hubungan Antara Atasan Dengan Karyawan | Atasan menjalin hubungan baik dengan karyawan.               | 15      | 50%              |
| 3.  | Kerjasama Antar Karyawan               | Saya merasa nyaman bekerjasama dengan rekan kerja saya.      | 13      | 43,3%            |

*Sumber: Hasil Pra Survey pada PT. Nur Sport Tangerang Selatan*

Lingkungan kerja yang belum optimal dapat dilihat dari presentase di atas bahwa hubungan rekan kerja setingkat masih belum terjalin harmonis. Jika hubungan kerja tidak harmonis dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hubungan atasan dengan karyawan juga belum terjalin harmonis sehingga karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja, dan kerjasama karyawan belum terjalin harmonis sehingga karyawan tidak nyaman dalam bekerja yang dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Selain faktor lingkungan kerja non fisik, faktor lainnya adalah disiplin kerja, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Permasalahan yang ada terkait pada faktor disiplin kerja ialah masih terdapat pelanggaran karyawan yang belum disiplin pada PT. Nur Sport Tangerang Selatan. Berikut data permasalahan dengan data sebagai berikut:

**Data Absensi Karyawan Gudang PT. Nur Sport Tangerang Selatan Periode 2019-2022**

| Tahun | Jumlah Karyawan | Jumlah Rata- Rata Hari Kerja | Absensi Tidak Hadir |       |      |           |
|-------|-----------------|------------------------------|---------------------|-------|------|-----------|
|       |                 |                              | Sakit               | Alpha | Izin | Terlambat |
| 2019  | 60              | 307                          | 10                  | 14    | 11   | 35        |
| 2020  | 60              | 307                          | 16                  | 9     | 13   | 23        |
| 2021  | 60              | 307                          | 13                  | 19    | 25   | 39        |
| 2022  | 60              | 307                          | 14                  | 17    | 28   | 34        |

Sumber: Data primer yang diolah (PT. Nur Sport Tangerang Selatan)

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang karyawan yang diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Permasalahan yang ada pada karyawan adalah kualitas kerja karyawan yang masih rendah. Ketepatan waktu dalam menjalankan tugas menjadi terhambat. Kualitas kemandirian dan kurangnya kepekaan tanggung jawab seringkali dilalaikan. Berikut data kinerja karyawan PT. Nur Sport Tangerang Selatan:

**Data Pencapaian Target Kinerja Karyawan PT. Nur Sport Tangerang Selatan  
Periode Tahun 2019-2022**

| Tahun | Jumlah Target Produksi |                  | Capaian |
|-------|------------------------|------------------|---------|
|       | Target                 | Realisasi Target |         |
| 2019  | 100%                   | 72,8             | 72,8%   |
| 2020  | 100%                   | 65,55            | 65,55%  |
| 2021  | 100%                   | 74,52            | 74,52%  |
| 2022  | 100%                   | 63,7             | 63,7%   |

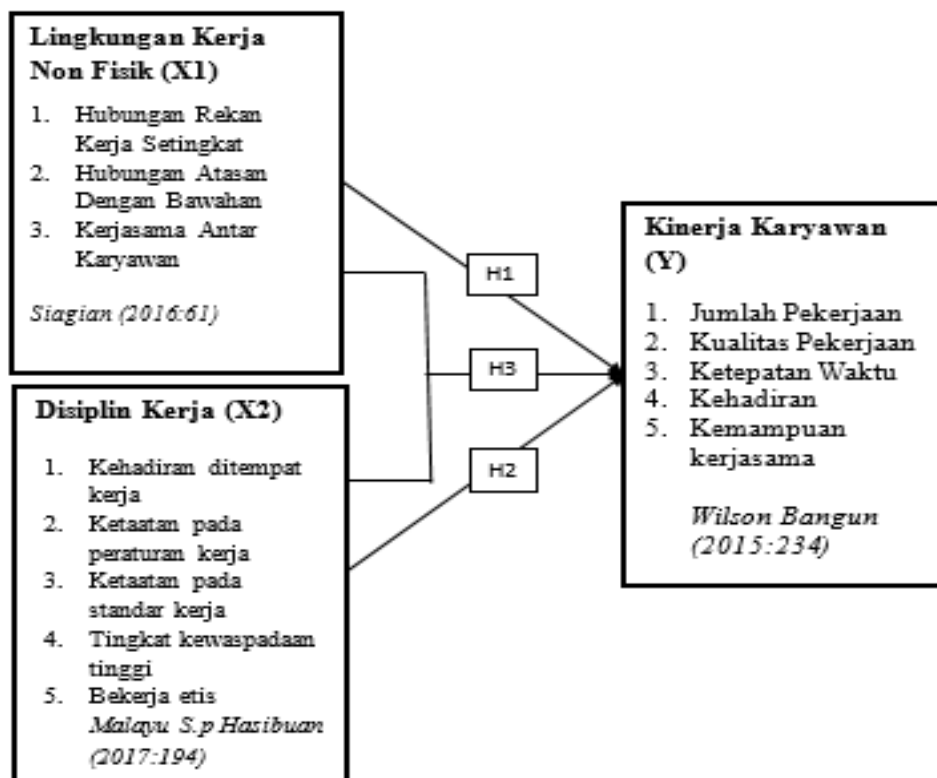
Sumber: Data primer yang diolah (PT. Nur Sport Tangerang Selatan)

Dapat disimpulkan bahwa kinerja perusahaan mengalami fluktuasi dimana target yang ditentukan dalam kurun waktu 4 tahun terakhir tidak tercapai. Bahkan di tahun 2022, dari target 100% hanya tercapai 63,7%. Kinerja perusahaan yang tidak tercapai tersebut disebabkan oleh kinerja karyawan yang menurun. Naik turun atau fluktuasi kinerja perusahaan yang terjadi pada PT. Nur Sport Tangerang Selatan kondisi yang ada menimbulkan permasalahan dalam pelaksanaannya karena diduga kurangnya hubungan lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja karyawan. Permasalahan-permasalahan tersebut jelas memberikan dampak pada kinerja karyawan itu sendiri dan bagi perusahaan.

**METODE**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dan menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Penelitian Kuantitatif yang dikutip dari Sugiyono (2019:16) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sedangkan metode deskriptif kuantitatif menurut Sugiyono (2015:207) analisis deskriptif kuantitatif merupakan analisis data yang telah terkumpul sebagai mana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Untuk menjelaskan kerangka berpikir yang di maksud dalam penelitian ini, dengan bentuk kerangka sebagai berikut:

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA GUDANG PT NUR SPORT TANGERANG SELATAN**



**Gambar Kerangka Berpikir**

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung} > r_{Tabel}$  maka pernyataan yang diajukan dapat dinyatakan valid. Ketentuan  $r_{Tabel}$  pada Penelitian ini yaitu,  $df = n-2$  dengan signifikan 5% (0.05) sehingga  $(60-2) = 58$  didapati nilai  $r_{Tabel} = 0.254$ . Berikut ini adalah hasil uji validitas dari masing-masing variabel pada penelitian ini:

**Tabel Hasil Uji Validitas**

| Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) |          |         |           |
|---------------------------------|----------|---------|-----------|
| No                              | R hitung | R Tabel | Keputusan |
| 1                               | 0,719    | 0,254   | valid     |
| 2                               | 0,795    | 0,254   | valid     |
| 3                               | 0,820    | 0,254   | valid     |
| 4                               | 0,855    | 0,254   | valid     |
| 5                               | 0,884    | 0,254   | valid     |
| 6                               | 0,869    | 0,254   | valid     |
| 7                               | 0,821    | 0,254   | valid     |
| 8                               | 0,776    | 0,254   | valid     |
| 9                               | 0,802    | 0,254   | valid     |
| 10                              | 0,654    | 0,254   | valid     |

| Disiplin Kerja (X2) |          |         |           |
|---------------------|----------|---------|-----------|
| No                  | R hitung | R Tabel | Keputusan |
| 1                   | 0,860    | 0,254   | valid     |
| 2                   | 0,848    | 0,254   | valid     |
| 3                   | 0,896    | 0,254   | valid     |
| 4                   | 0,916    | 0,254   | valid     |
| 5                   | 0,912    | 0,254   | valid     |
| 6                   | 0,832    | 0,254   | valid     |
| 7                   | 0,897    | 0,254   | valid     |
| 8                   | 0,849    | 0,254   | valid     |
| 9                   | 0,849    | 0,254   | valid     |
| 10                  | 0,860    | 0,254   | valid     |

| Kinerja Karyawan (Y) |          |         |           |
|----------------------|----------|---------|-----------|
| No                   | R hitung | R Tabel | Keputusan |
| 1                    | 0,780    | 0,254   | valid     |
| 2                    | 0,898    | 0,254   | valid     |
| 3                    | 0,899    | 0,254   | valid     |
| 4                    | 0,872    | 0,254   | valid     |
| 5                    | 0,873    | 0,254   | valid     |
| 6                    | 0,868    | 0,254   | valid     |
| 7                    | 0,808    | 0,254   | valid     |
| 8                    | 0,700    | 0,254   | valid     |
| 9                    | 0,897    | 0,254   | valid     |
| 10                   | 0,799    | 0,254   | valid     |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian Dengan IBM SPSS 26

Berdasarkan tabel tersebut, variabel Lingkungan kerja non fisik (X1), Variabel Disiplin Kerja (X2) dan Variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai  $r_{hitung}$  berada di atas angka 0,254 atau ( $r_{hitung} > r_{Tabel}$ ) memiliki tingkat kesahihan yang baik dan disimpulkan valid.

### Hasil Uji Reliabilitas

Menurut Imam Ghazali (2016:47) uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal adalah jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan *software* SPSS 26 uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0.60$ .

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel                   | Cronbach's Alpha | Standar Cronbach's Alpha | Keputusan |
|----------------------------|------------------|--------------------------|-----------|
| Lingkungan Kerja Non Fisik | <b>0,937</b>     | <b>0,60</b>              | Reliabel  |
| Disiplin Kerja             | <b>0,965</b>     | <b>0,60</b>              | Reliabel  |
| Kinerja Karyawan           | <b>0,951</b>     | <b>0,60</b>              | Reliabel  |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian Dengan IBM SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan bahwa semua item variabel Lingkungan kerja non fisik (X1), Variabel Disiplin Kerja (X2) dan Variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$ .

### Hasil Uji T (Parsial)

Pengujian hipotesis variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Dalam Penelitian ini digunakan kriteri signifikansi 5% (0.050) dengan membandingkan antara nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{Tabel}$  yaitu sebagai berikut:

1. Jika nilai  $t_{hitung} < t_{Tabel}$ : berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
2. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{Tabel}$ : berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Tabel Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)  
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

| Model                      | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       |      |
|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |      |
|                            | B                           | Std. Error | Beta                      | t     | Sig. |
| 1 (Constant)               | 8.212                       | 4.121      |                           | 1.993 | .051 |
| Lingkungan Kerja Non Fisik | .794                        | .100       | .722                      | 7.940 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian Dengan IBM SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui nilai Sig. untuk pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik(X1) terhadap Kinerja Karyawan(Y) sebesar  $0,000 < 0,05$  atau nilai  $t_{hitung} 7,940 > t_{tabel} 2,002$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Dengan demikian Hipotesis menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat diterima.

**Tabel Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Variabel Disiplin Kerja (X2)  
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

| Model          | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |        |      |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |        |      |
|                | B                           | Std. Error | Beta                      | t      | Sig. |
| 1 (Constant)   | 5.271                       | 2.668      |                           | 1.976  | .053 |
| Disiplin Kerja | .845                        | .063       | .870                      | 13.452 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian Dengan IBM SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui nilai Sig untuk pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar  $0,000 < 0,05$  atau  $t_{hitung} 13,452 > t_{tabel} 2,002$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima. Dengan demikian Hipotesis menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat diterima.

**Hasil Uji F (Simultan)**

Untuk menggunakan pengaruh variabel Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5%. Dalam Penelitian ini digunakan kriteori signifikansi 5% (0,05) yaitu membandingkan antara nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{Tabel}$  dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika nilai  $F_{hitung} < F_{Tabel}$  berarti  $H_0$  diterima dan  $H_{a3}$  ditolak.
2. Jika nilai  $F_{hitung} > F_{Tabel}$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima.



**Tabel Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

| ANOVA <sup>a</sup> |                |    |             |         |                   |
|--------------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model              | Sum of Squares | Df | Mean Square | F       | Sig.              |
| 1 Regression       | 4075.822       | 2  | 2037.911    | 103.079 | .000 <sup>b</sup> |
| Residual           | 1126.911       | 57 | 19.770      |         |                   |
| Total              | 5202.733       | 59 |             |         |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian Dengan IBM SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian, diperoleh nilai  $F_{\text{tabel}}$  ( $103,079 > 3,162$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nur Sport Tangerang Selatan.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, pada uji validitas variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) terdapat nilai  $r_{\text{hitung}}$  berada di atas angka 0,254 atau ( $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ ) dengan diperoleh kesimpulan valid. pada uji reliabilitas terdapat nilai *Cronbach's alpha* 0,937 atau (*Cronbach's alpha*  $> 0,60$ ) diperoleh kesimpulan reliable. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  atau ( $7,940 > 2,002$ ) sehingga  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nur Sport Tangerang Selatan.

Diperkuat penelitian yang dilakukan oleh Imam Rachmatullah Badar, Edy Rahardja (2020). Vol. 9 No.1. ISSN (Online): 2337-3792, dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Penghargaan (Reward), Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV Cahaya Bunga Kreasi Bekasi Jawa Barat). Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas; lingkungan kerja non fisik, penghargaan dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, pada uji validitas variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) terdapat nilai  $r_{\text{hitung}}$  berada di atas angka 0,254 atau ( $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ ) dengan diperoleh kesimpulan valid. pada uji reliabilitas terdapat nilai *Cronbach's alpha* 0,965 atau (*Cronbach's alpha*  $> 0,60$ ) diperoleh kesimpulan reliable. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  atau ( $13,452 > 2,002$ ) sehingga  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nur Sport Tangerang Selatan.

Diperkuat penelitian yang dilakukan oleh Denok Sunarsi, Nurjaya, Aidil Amin Efendy, Arga Teriyan, Gunartin (2021). Vol 4, No 2. Hasil penelitian ini etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan etos kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, pada uji validitas variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) terdapat nilai  $r_{\text{hitung}}$  berada di atas angka 0,254 atau ( $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ ) dengan diperoleh kesimpulan valid. pada uji reliabilitas terdapat nilai *Cronbach's alpha* Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) 0,937, Disiplin Kerja (X2) 0,965, dan Kinerja Karyawan (Y) 0,951 atau (*Cronbach's alpha*  $> 0,60$ ) diperoleh kesimpulan reliable. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  atau ( $103,079 > 3,162$ ) sehingga  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nur Sport Tangerang Selatan.

Diperkuat penelitian yang dilakukan oleh Auleo Fuaddussofa, Lukmanul Hakim (2020), p-ISSN 2598-0246 e-ISSN 2598-0238 Vol 1. Dengan hasil pengujian yang dilakukan bahwa pada Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Pengemudi Bus (AKAP PP). Hasil pengujian yang dilakukan bahwa pada Disiplin kerja (X2) pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Pengemudi Bus (AKAP PP). Hasil pengujian yang dilakukan bahwa pada Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dan Disiplin kerja (X2) pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Pengemudi Bus (AKAP PP) Perusahaan umum (PERUM) Damri Cabang Bandar Lampung.

## SIMPULAN

Hasil dari penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $7,940 > t_{tabel} 2,002$ . Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $13,452 > t_{tabel} 2,002$ . Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai  $F_{hitung}$   $103,079 > F_{tabel} 3,162$ . Maka, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nur Sport Tangerang Selatan baik secara parsial maupun simultan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto, & Suharsimi. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azizah. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi, dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Karangsambung Pada Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Bisnis & Akutansi*, Vol 3 No.3.
- Badar, I. R., & Rahardja, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Penghargaan (Reward), Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV Cahaya Bunga Kreasi Bekasi Jawa Barat). *Diponegoro Journal of Management*, 9(1).
- Bangun, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Erlangga.
- Bintoro D. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Budiastuti. D. & Bandur. A. (2018) *Validitas dan Reliabilitas Penelitian (dilengkapi analisis dengan NVIVO, SPSS dan AMOS)*. Jakarta. Mitra Wacana Media.
- Edison, E., Ahwan, Y., & Komariyah, I. (2016). *Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fuaddussofa, A., & Hakim, L. (2020, October). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pengemudi Bus (Akap Pp) Perusahaan Umum (Perum) Damri Cabang Bandar Lampung. In *Prosiding Seminar Nasional Darmajaya* (Vol. 1, pp. 100-109).
- Handayani. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Pegawai Outsource Cleaning Service Di Universitas Telkom. *Jurnal Mitra Manajemen*. Vol. 4 No. 4. ISSN 2614-0365.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mulyadi Mulyadi. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sman 6 Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif (JEE) Universitas Pamulang*. Vol 1, No 3. pISSN: 2622- 8882, eISSN: 2622-9935(2019).
- Nurjaya, N., Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin, G. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 172-184.