



## Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rejeki Makmur Kediri

### *The Influence Of Non-Physical Work Environment And Work Discipline On Employee Performance In Rejeki Makmur Kediri*

**Bagus Nur Cahyo W**

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kediri

Email: [baguscahyo09042000@gmail.com](mailto:baguscahyo09042000@gmail.com)

**Iing Sri Hardiningrum**

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kediri

Email: [iingsri@uniska-kediri.ac.id](mailto:iingsri@uniska-kediri.ac.id)

**Anita Sumelvia Dewi**

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kediri

Email: [anita@uniska-kediri.ac.id](mailto:anita@uniska-kediri.ac.id)

Alamat : Jl. Sersan Suharmaji No.38, Manisrenggo, Kec. Kota, Kota Kediri, Jawa Timur 64128 Indonesia

\*Korespondensi penulis : [baguscahyo09042000@gmail.com](mailto:baguscahyo09042000@gmail.com)

**Abstract** Some problems that often occur in the work environment are discomfort with the work environment, this is sometimes caused by a lot of work pressure and mismatches between employees, then the sense of employee discipline that is still considered lacking so that it has a bad impact on company performance activities. This thesis aims to prove the hypothesis of the researcher: there is a partial influence of the Non-Physical Work Environment ( $X_1$ ), work discipline ( $X_2$ ), on employee performance ( $Y$ ). This study used quantitative methods with multiple linear regression analysis techniques. This research data was obtained by interview, observation, literature study, and questionnaire methods. The sample return in this study used a saturated sampling technique, namely all employees of Rejeki Makmur Kediri as many as 32 people. The results of the study using the help of the SPSS program proposal version 25, showed that: (1) Non-Physical Work Environment partially affected but not significantly on employee performance with a calculated value of  $-1.423$  and a value of Sig.  $0.165 > 0.05$ . (2) and work discipline partially affects employee performance with a calculated value of  $3.932$  and a value of Sig.  $0.000 < 0.05$  (3) compensation, and work discipline simultaneously has a significant effect on employee performance with a value of  $F_{\text{calculate}} 11.043$  and a value of Sig.  $0.003 < 0.05$ . From the results of the multiple linear regression analysis test, it produces the equation formula  $Y = 11.043 + -1.423 X_1 + (3.932X_2) + e$ .

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

**Abstrak:** Beberapa permasalahan yang sering terjadi dalam lingkungan kerja yaitu ketidaknyamanan dengan lingkungan kerja, hal ini terkadang disebabkan oleh banyaknya tekanan pekerjaan maupun adanya ketidakcocokan antar karyawan, lalu rasa disiplin karyawan yang masih dianggap kurang sehingga memberikan dampak yang tidak baik terhadap kegiatan kinerja perusahaan. Skripsi ini bertujuan untuk membuktikan hipotesis peneliti : terdapat pengaruh secara parsial Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_1$ ), Disiplin kerja ( $X_2$ ), terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Data penelitian ini diperoleh dengan metode wawancara, observasi, studi kepustakaan, dan kuesioner. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu seluruh karyawan Rejeki Makmur Kediri Sebanyak 32 orang. Hasil penelitian menggunakan bantuan proposal program SPSS versi 25, menunjukkan bahwa : (1) Lingkungan Kerja Non Fisik secara parsial berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{\text{hitung}} -1,423$  dan nilai Sig.  $0,165 > 0,05$ . (2) dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{\text{hitung}} 3,932$  dan nilai Sig.  $0,000 < 0,05$  (3) kompensasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $F_{\text{hitung}} 11,043$  dan nilai Sig.  $0,003 < 0,05$ . Dari hasil uji analisis regresi linear berganda maka menghasilkan rumus persamaan  $Y = 11,043 + -1,423 X_1 + (3,932X_2) + e$

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

## **PENDAHULUAN**

Di era globalisasi sekarang ini, pandangan terhadap karyawan telah tumbuh dan berkembang, dimana karyawan tidak lagi dipandang sebagai sumberdaya belaka, melainkan lebih berupa aset bagi perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) dipandang sebagai aset yang bernilai yang dapat dikembangkan dan tidak hanya dianggap sebagai beban. Sumber daya penentu untuk mencapai visi dan misi perusahaan yaitu sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan unsur organisasi yang memiliki peran penting pada segala kegiatan dalam organisasi. Peranan yang penting dari sumber daya manusia dibuktikan dengan berhasilnya organisasi publik dalam pelaksanaan yang ditentukan oleh kualitas SDM. Oleh sebab itu, dalam pengelolaan SDM harus dilakukan sedemikian rupa sehingga memiliki daya guna agar berhasil mencapai misi dan tujuan organisasi (Ilham, 2019).

Sumber daya adalah suatu nilai potensi yang dimiliki oleh suatu materi atau unsur tertentu dalam kehidupan. Sumber daya tidak selalu bersifat fisik, tetapi juga non-fisik (intangible). Sumber daya ada yang dapat berubah, baik menjadi semakin besar maupun hilang, dan ada pula sumber daya yang kekal (selalu tetap). Selain itu, dikenal pula istilah sumber daya yang dapat pulih atau terbarukan (renewable resources) dan sumber daya tak terbarukan (non-renewable resources). Dalam hal ini, Rejeki Makmur Kediri memiliki sumber daya yang berupa sumber daya manusia, serta sarana dan prasarana pendukungnya (Siswanto, 2019).

Perusahaan Rejeki Makmur yang bergerak dalam bidang properti bangunan memiliki sebanyak 32 karyawan, hal ini tentu memerlukan dan membutuhkan tenaga kerja yang memiliki kinerja yang bagus untuk mencapai tujuan perusahaan. Pada dasarnya setiap perusahaan pasti memiliki kelemahan atau kekurangan masing – masing. Salah satunya terdapat pada kelemahan lingkungan kerja non fisik seperti adanya persaingan kerja yang dilakukan antara karyawan, hal ini mengakibatkan kinerja yang dilakukan tidak dapat berjalan dengan maksimal dan menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kemudian kelemahan lainnya kurangnya kerjasama antara karyawan dengan sesama rekan kerja, hal ini terkadang disebabkan oleh komunikasi sesama karyawan yang kurang berjalan dengan baik sehingga menyebabkan kerjasama antara karyawan kurang efektif dan kinerjanya menjadi tidak optimal.

Selain lingkungan kerja non fisik, factor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja juga sangat penting untuk diperhatikan, karena jika tidak dilaksanakan dan diterapkan dengan baik maka kinerja karyawan berjalan tidak optimal. Setiap individu dapat meningkatkan disiplin dengan adanya dorongan dan motivasi, jika tidak

menerapkan disiplin maka hasil kinerja yang diperoleh juga tidak sesuai. Disiplin tidak terbentuk dengan sendirinya melainkan terbentuk dengan adanya peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Salah satu permasalahan dari Rejeki Makmur Kediri adalah kurangnya rasa disiplin oleh karyawan seperti halnya karyawan yang tidak dapat menghargai keputusan atasan maupun aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Untuk dapat melaksanakan tugas tersebut, maka Rejeki Makmur Kediri membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kinerja secara optimal. Kinerja karyawan ialah suatu prestasi kerja yang bagus secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai dari karyawan untuk melaksanakan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang telah diterapkan oleh perusahaan. Kinerja sangatlah berharga karena bisa sebagai dukungan strategi jangka panjang serta untuk penilaian, mengontrol serta untuk peningkatan produktivitas dalam sebuah perusahaan (Mardika, 2020).

Lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan fisik maupun non fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada karyawan diantaranya memberikan fasilitas-fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas, sehingga kondisi fisik dan non fisik memadai maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan. (D. P. Sari, Megawati, & Heriyanto, 2020:33) dalam (Mardika, 2020). Menurut (Yantika, Herlambang, & Rozzaid, 2018:184) dalam (Mardika, 2020) menerangkan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Didalam pembentukan lingkungan yang berkualitas maka menunjukkan keberhasilan tercapainya suatu organisasi dan jika lingkungan kerja yang tidak baik akan menyebabkan kurangnya dorongan bahkan gairah kerja yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun (Mardika, 2020).

Disamping faktor lingkungan kerja, disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor penentu meningkatnya kinerja. Menurut Fahmi (2015) dalam (Permadi, 2017) "kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut". Disiplin kerja menuntut agar karyawan dapat bekerja dengan patuh dan mempunyai tanggungjawab terhadap pekerjaannya. Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2013) dalam (Permadi, 2017) "Discipline is management action to enforce organization standards" berdasarkan pendapat Keith Davis disiplin merupakan cara manajemen memperteguh organisasi. Hasil penelitian Hendri Azwar (2015) dalam (Permadi, 2017), disiplin berpengaruh terhadap kinerja sebesar 6,8%, penelitian tersebut mengukur kedisiplinan karyawan dari

tingkat absensi karyawan, karyawan yang keluar pada jamkerja tanpa izin dan banyaknya keluhan dari konsumen. Secara umum karyawan cenderung memiliki kedisiplinan dan hanya sebagian kecil karyawan yang tidak disiplin, jika perusahaan gagal menghadapi karyawan yang tidak disiplin maka akan berefek negatif kepada kelompok kerjalainnya. Pendisiplinan karyawan perlu dilakukan baik secara disiplin preventif maupun secara disiplin korektif agar organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien (Permadi, 2017).

Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan adalah terwujudnya kinerja pegawai yang baik. Oleh karena itu, kinerja pegawai perlu diperhatikan dalam upaya mencapai tujuan yang maksimal. Hal ini telah menjadi keharusan bagi setiap perusahaan guna mewujudkan tujuan pembangunan nasional, khususnya mewujudkan tujuan pendidikan di suatu daerah tersebut. Terdapat beberapa permasalahan yang sering terjadi dalam lingkungan kerja yaitu ketidaknyamanan dengan lingkungan kerja, hal ini terkadang disebabkan oleh banyaknya tekanan pekerjaan maupun adanya ketidakcocokan antar karyawan, lalu rasa disiplin karyawan yang masih dianggap kurang sehingga memberikan dampak yang tidak baik terhadap kegiatan kinerja perusahaan.

Berdasarkan fenomena permasalahan yang disampaikan diatas. Untuk itu penulis tertarik mengambil penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rejeki Makmur Kediri”**.

## **METODE**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dilakukan di Rejeki Makmur Kediri. Populasi dan Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Rejeki Makmur Kediri yang berjumlah 32 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Adapun sumber data dalam penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini didapatkan melalui observasi, wawancara, dan kuesioner. Sedangkan untuk data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan. Adapun untuk teknik analisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan regresi linear berganda.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### *Hasil*

Uji normalitas digunakan untuk menguji data itu normal atau tidak yaitu uji kolmogorov-smirnov dimana dengan syarat nilai Sig > 0,05 maka distribusi data normal,

sedangkan jika nilai Sig < 0,05 maka distribusi data tidak normal. Dibawah ini hasil perhitungan dari uji normalitas, sebagai berikut:

**Tabel 1.** hasil uji normalitas

| No. | Variabel                        | Nilai Sig | Ketentuan | Keterangan |
|-----|---------------------------------|-----------|-----------|------------|
| 1   | Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) | 0,062     | >0,05     | Normal     |
| 2   | Disiplin Kerja (X2)             | 0,100     | >0,05     | Normal     |
| 3   | Kinerja Karyawan (Y)            | 0,090     | >0,05     | Normal     |

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 1 maka diperoleh data variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) memiliki nilai Sig. 0,062 > 0,05. Data variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai Sig. 0,100 > 0,05. Data variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai Sig. 0,090 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa semua data variabel bebas (X) dan terikat (Y) berdistribusi normal.

Uji linearitas digunakan untuk melihat spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum. Uji ini memiliki kriteria dimana jika nilai sig F kurang dari 0,05 maka hubungannya tidak linear, sedangkan jika nilai sig F lebih dari atau sama dengan 0,05 maka hubungannya bersifat linear. Dibawah ini hasil perhitungan dari uji linearitas, sebagai berikut:

**Tabel 2.** Hasil uji linieritas

| No. | Variabel   | Sig. (Deviation From Linierity) | Standart Linear | Keterangan |
|-----|--|---------------------------------|-----------------|------------|
| 1   | Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) – Kinerja Karyawan (Y) | 0,999                           | > 0,05          | Linear     |
| 2   | Disiplin Kerja (X2) – Kinerja (Y)                      | 0,109                           | > 0,05          | Linear     |

Selanjutnya berdasarkan tabel 2 hasil dari uji linieritas maka diperoleh data yang dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) memiliki nilai Sig. sebesar 0,999 > 0,05 bersifat linear, hubungan antara variabel Disiplin kerja (X2) memiliki nilai Sig. sebesar 0,109 > 0,05 bersifat linear.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada tidaknya hubungan yang kuat atau sempurna antar variabel bebas. Peneliti menggunakan teknik uji VIF (Variance Inflation Factor ) untuk mengetahui model regresi tidak terdapat masalah, dengan syarat apabila nilai VIF < 10,00 dan nilai tolerance > 0,10. Dibawah ini hasil perhitungan dari uji multikolinearitas, sebagai berikut:

**Tabel 3.** Hasil uji multikolinieritas

| No. | Variabel                        | Tolerance | VIF   | Keterangan              |
|-----|---------------------------------|-----------|-------|-------------------------|
| 1   | Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) | 0,958     | 1,044 | Bebas Multikolinieritas |
| 2   | Disiplin Kerja (X2)             | 0,958     | 1,044 | Bebas Multikolinieritas |

Berdasarkan tabel 3 hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai tolerance variabel lingkungan kerja non fisik besar  $0,958 > 0,10$  dan nilai VIF  $1.044 < 10,0$ . Nilai tolerance variabel disiplin kerja sebesar  $0,958 > 0,10$  dan nilai VIF  $1044 < 10,0$ . Maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada variabel lingkungan kerja non fisik , Disiplin Kerja.

Berdasarkan grafik scatterplot pada uji heterokedasitas tidak terdapat pola yang jelas dan terlihat bahwa plot menyebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Regression Standardized Predicted Value. Maka berdasarkan grafik tersebut dapat dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.** Hasil uji regresi linier berganda

| Variabel                                     | Koefisien Regresi(b) | t Hitung | Sig.  | Keterangan    |
|--|----------------------|----------|-------|---------------|
| Lingkungan Kerja Non Fisik (X <sub>1</sub> ) | -0,201               | -1,436   | 0,162 | Ho : Ditolak  |
| Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )             | 0,562                | 5,436    | 0,000 | Ha : Diterima |
| Konstanta (a)                                | 11,154               | 3,243    | 0,003 |               |

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4 maka dapat ditarik kesimpulan nilai konstanta sebesar 11,154 artinya bila tidak ada pengaruh dari variabel, lingkungan kerja non fisik, dan Disiplin Kerja maka variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai sebesar 11,154. Variabel lingkungan kerja non fisik (X<sub>1</sub>) memiliki nilai korelasi sebesar -0,201. Jika variabel lingkungan kerja non fisik (X<sub>1</sub>) naik 1 satuan, maka kinerja karyawan akan turun sebesar - 0,201. Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) memiliki nilai korelasi naik sebesar 0,562. Jika variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) naik 1 satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,562.

Adapun untuk selanjutnya terdapat uji t yang dilakukan dalam penelitian ini dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 5.** Hasil uji t

| Model                      | Unstandardized Coefficients |           | Standardized Coefficients | t      | Sig  |
|----------------------------|-----------------------------|-----------|---------------------------|--------|------|
|                            | B                           | Std.Error | Beta                      |        |      |
| 1 (Constand)               | 11,154                      | 3,439     |                           | 3,243  | .003 |
| Lingkungan kerja non fisik | -0,201                      | 0,140     | -0,181                    | -1,436 | .162 |
| Disiplin Kerja             | 0,562                       | 0,103     | 0,688                     | 5,456  | .000 |

Berdasarkan pada tabel 5 tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa maka dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena  $t \text{ hitung} < t \text{ table}$  dengan nilai  $-1,381 < 1,697$  dan nilai sig  $0,178 > 0,05$  maka dapat di simpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  dengan nilai  $3,795 > 1,697$  dan nilai sig  $,001$  yang artinya  $< 0,05$  maka dapat disimpulkan secara parsial bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji lainnya yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji F, dimana dalam pelaksanaan uji F ini mendapatkan hasil sebagai berikut :

**Tabel 6.** Hasil uji F

| Model        | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 136,562        | 2  | 68.281      | 18.308 | .000 <sup>b</sup> |
| Residual     | 108,157        | 29 | 3.730       |        |                   |
| Total        | 244,719        | 31 |             |        |                   |

Berdasarkan pada tabel 6, dapat disimpulkan bahwa F hitung sebesar 18.308 dan signifikan 0,001 dengan F tabel sebesar 3,32. Menggunakan ketentuan  $F \text{ hitung} > F \text{ table}$  yaitu dengan nilai  $18.308 > 3,32$  dan nilai sig  $0,001 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas, secara bersama sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rejeki Makmur Kediri

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 7.** Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model | R     | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | 0,747 | 0,558    | 0,528             | 1,931                      |

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa besarnya kontribusi variabel (X1) lingkungan kerja non fisik, dan (X2) disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Y), nilai R<sup>2</sup> pada penelitian ini terdapat nilai sebesar 0,558.

### ***Pembahasan***

Secara parsial, variabel lingkungan kerja non fisik memiliki nilai Sig. 0,162 > 0,05. Maka dapat disimpulkan Ho ditolak, secara parsial variabel lingkungan kerja non fisik (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa, apabila terjadi banyaknya perbedaan lingkungan kerja non fisik di bagian yang sama tidak berpengaruh pada kinerja karyawan akan tetapi perusahaan harus lebih memperhatikan lingkungan kerja non fisik agar lebih meningkatkan kinerja karyawan Rejeki Makmur Kediri.

Hal ini telah sesuai dengan hasil penelitian dari Okni Livia Ningsih, Hammam Zaki, Wan Laura Hardilawati (2022) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru” yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Dyan Graha Pekanbaru.

Secara parsial, Variabel Disiplin kerja memiliki nilai Sig. 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan Ha diterima, secara parsial variabel Disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya disiplin kerja dapat menimbulkan menurunnya kinerja karyawan Rejeki Makmur Kediri.

Hasil penelitian ini telah sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nova Syafrina (2017) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru” yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Dengan ketentuan t hitung lebih besar dari t tabel.

Secara simultan, variabel Lingkungan kerja Non Fisik (X1), Disiplin kerja (X2), secara simultan memiliki nilai Sig. 0,000 < 0,05 maka Ha diterima, secara simultan variabel Lingkungan kerja Non Fisik (X1), Disiplin kerja (X2),berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja Non Fisik,dan



Disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dalam meningkatkan kinerja karyawan Rejeki Makmur Kediri.

Hasil penelitian ini telah sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Julita (2020) dengan judul “Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mountala Aceh Besar” yang menyatakan bahwa secara parsial maupun simultan variabel Disiplin dan lingkup kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan Hasil uji Determinasi menunjukkan bahwa variabel disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap lingkungan kerja sebesar 49,7%

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan dari pembahasan dan data yang telah dianalisis dalam penelitian ini yang dibatasi pada Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada Rejeki Makmur Kediri, yang dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1.Lingkungan Kerja Non Fisik secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rejeki Makmur Kediri. Dengan hasil penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja Non Fisik secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai thitung untuk variabel Lingkungan kerja non fisik sebesar -1,423 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,165 (sig<0,05). 2.Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rejeki Makmur Kediri Dengan hasil penelitian ini yaitu Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai thitung untuk variabel Lingkungan kerja non fisik sebesar 3,932 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 (sig<0,05). Lingkungan kerja Non Fisik, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Rejeki Makmur Kediri. Nilai signifikan 0,003 < 0,05 yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai Fhitung sebesar 18.308.

Adapun saran peneliti kepada penelitian berikutnya. Disarankan apabila ingin melakukan penelitian dengan menggunakan variabel lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, alangkah baiknya jika menggunakan variabel yang lain sehingga dapat menambah ragam instrumen penelitian sehingga dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan tentang variabel-variabel apa saja yang patut dipertimbangkan seorang manajer dalam mengambil keputusan terbaik sehingga kinerja karyawan tetap pada kondisi optimal bahkan dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi kinerja karyawan di suatu perusahaan atau kinerja anggota suatu organisasi.

## **ACKNOWLEDGEMENTS**

Atas terselesaikannya penelitian ini, peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada keluarga besar civitas akademik Universitas Islam Kadiri, Rejeki Makmur Kediri, Orang tua serta teman-teman peneliti yang membantu peneliti dalam penyelesaian penelitian ini baik secara moril maupun materiil.

## **REFERENSI**

- Akmaludin, B. A. G. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Pengembangan Penjamin Mutu Pendidikan Vokasi (Bbppmpv) Bisnis Dan Pariwisata. 1.
- Ansory, et al. (2018). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Sidoarjo: Indomedia Pustaka
- Erisna, N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Golden Comucation Tdc ( Telkomsel Distrbuton Center ).
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 5(1).
- Ghozali, Imam. "Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23".Edisi 8, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2016.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2010) "Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi)". Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hafiz, M. R., Hastari, S., & Rizqi, A. I. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Gondangwetan. 4, 81–93.
- Hendri, E. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang. Jurnal Media Wahana Ekonomika, 9(3), 1–16.
- Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kabupaten Lumajang. 2(1), 79–97.
- Ilham, (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu Manajemen, 7(107).
- Julita. 2020. Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirta Mountala Aceh Besar. Banda Aceh. Skripsi
- Made, N., Yudiningsih, D., Yudiatmaja, F., Yulianthini, N. N., Manajemen, J., & Ganesha, U. P. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 4(1).
- Malau, M. K. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sansyu Precision Batam.
- Mardika, N. H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sat Nusapersada Tbk.
- Ningsih, Okni Livia. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. Riau. Economics, Accounting, and Business Journal

- Permadi, I. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pada Cv Alam Hijau Sukabumi. 3(1), 24–31.
- Prastika Meilany, M. I. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional Pt. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru). *Jom Fisip*, 2(2), 1–11.
- Sani, Supriyanto dan Vivin. (2013). “Metodolodi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia (jilid 2)”. Malang: UIN-MALIKI PRESS.
- Sastrohadiwiryono, B., Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja*. Sinar Baru.Bandung.Saydam,
- Robbins, P. S. (2005). “Perilaku organisasi”. Jakarta: Salemba empat Rommy
- Siswanto. (2019). Rencana Strategis (Renstra) Dinas Pendidikan Kota Kediri Tahun 2020-2024.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung :Alfabeta,CV.
- Sunarno. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 230–244.
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Apd Semarang). 7(2), 77–84.
- Syafrina, Nova. 2017. *PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUKA FAJAR PEKANBARU* . Riau. *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)*
- Tito Irwanto, T. F. M. (2014). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Dan Kinerja Pegawai Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Bengkulu. 215–228.
- Yanti., & Mukminin, A. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal CAPITAL Kebijakan Ekonomi, Manajemen & Akuntansi*, 3(2), 134-147. <http://capital.stiesemarang.ac.id/index.php/capital/article/view/125>.