



## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT FINANSIA MULTIFINANCE CABANG BOGOR

**Budhi Prabowo**

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia  
[dosen02034@unpam.ac.id](mailto:dosen02034@unpam.ac.id)

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja karyawan, maka dari itu penulis mengungkap Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Finansia Multi Finance (Cabang Bogor). Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara penyebaran angket (kuesioner). Uji analisis data dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji koefisien korelasi person, uji koefisien determinasi serta uji hipotesis (Uji t dan Uji F). Dari hasil perhitungan menggunakan analisa uji regresi linear berganda hasil uji menunjukkan hasil sebesar  $Y = 12,357 + 0,355X_1 + 0,334X_2 + e$ . koefisien korelasi dapat diketahui bahwa antara lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang kuat yaitu  $r = 0,731$ . Sedangkan pengaruh lingkungan kerja non fisik (variabel  $X_1$ ) dan disiplin kerja (variabel  $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan PT Finansia Multi Finance (Cabang Bogor) (variabel  $Y$ ) dapat dijelaskan dalam uji koefisien determinasi adalah = 51.6% perubahan kinerja dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja, sisanya 48,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Selanjutnya dalam hasil pengujian hipotesis menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dalam hasil secara bersama-sama antara variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan PT Finansia Multi Finance (Cabang Bogor) ( $Y$ ), hal ini didasari dalam uji hipotesis yang dapat disimpulkan  $F$  hitung lebih besar dari  $F$  tabel ( $28,739 > 3,183$ ).

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

### Abstract

*The purpose of this study was to determine the non-physical work environment and employee work discipline, therefore the author carries the title The Influence of Non-Physical Work Environment and Work Discipline on Employee Performance at PT Finansia Multi Finance (Bogor Branch). The data collection method in this study was by distributing questionnaires (questionnaires). Test data analysis using validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression test, person correlation coefficient test, determination coefficient test and hypothesis test (T test and F test). From the results of calculations using multiple linear regression analysis, the test results show a result of  $Y = 12.357 + 0.355X_1 + 0.334X_2 + e$ . correlation coefficient can be seen that between the non-physical work environment and work discipline with employee performance has a strong relationship that is  $r = 0.731$ . While the influence of the non-physical work environment (variable  $X_1$ ) and work discipline (variable  $X_2$ ) on the performance of PT Finansia Multi Finance (Bogor Branch) employees (variable  $Y$ ) can be explained in the coefficient of determination test = 51.6% change in performance can be explained by work environment variables non-physical and work discipline, the remaining 48.4% is influenced by other variables outside of this study. Furthermore, the results of hypothesis testing show that there is a positive and significant influence in the joint results between non-physical work environment variables ( $X_1$ ) and work discipline ( $X_2$ ) on the performance of employees of PT Finansia Multi Finance (Bogor Branch) ( $Y$ ), this based on hypothesis testing, it can be concluded that  $F$  count is greater than  $F$  table ( $28.739 > 3.183$ ).*

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

## **PENDAHULUAN**

Organisasi dapat dikatakan sebagai tempat dimana berbagai macam orang berkumpul dan memiliki tujuan yang sama untuk dicapai. Dalam organisasi tidak terlepas dari peran manajemen sumber daya manusia yang dapat membantu dalam mengatur, mengelola, menstruktur, mengawasi sumber daya manusia yang ada di organisasi. Dapat dikatakan sebagai organisasi karena memiliki anggota atau karyawan didalamnya dengan peran dan tanggung jawab mereka masing-masing. Pencapaian tujuan dari organisasi sendiri tidak terlepas dari kinerja karyawannya. Dalam organisasi yang dimana bertemunya berbagai macam orang yang berbeda-beda satu sama lain mulai dari asal, bahasa hingga kebiasaannya pun berbeda, hal ini memerlukan peran manajemen sumber daya manusia untuk mengatur perbedaan tersebut sehingga tercipta lingkungan kerja yang nyaman bagi semua anggota atau karyawannya. Lingkungan kerja yang nyaman merupakan salah satu hal yang paling diharapkan oleh karyawan atau anggota organisasi. Sedarmayanti (2013:28) mengatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah "Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik itu hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja." Dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman aturan-aturan organisasi diberlakukan. Hal ini diberlakukan pada seluruh anggota atau karyawan yang ada di organisasi. Aturan yang telah dibuat oleh organisasi salah satunya bertujuan untuk membentuk kedisiplinan para karyawan atau anggota organisasi. Kedisiplinan yang dapat diterapkan dengan baik pada karyawan atau anggota organisasi sangatlah penting untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif. Untuk aturan yang telah dibuat oleh organisasi haruslah dipatuhi. Kedisiplinan yang diterapkan dalam berkerja dapat membantu karyawan atau anggota organisasi menjadi lebih nyaman dan terarah dalam memberikan hasil dalam

mencapai tujuan organisasi. Menurut Singodimendjo dalam Sutrisno (2016:86) disiplin adalah "sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya". Bagi suatu perusahaan atau organisasi kinerja karyawan merupakan hal paling utama dalam mencapai tujuan. Kinerja karyawan yang kurang baik akan mempengaruhi hasil yang diinginkan perusahaan atau organisasi sehingga dalam pelaksanaannya sangat penting untuk memperhatikan serta meninjau kinerja karyawan secara berkala. Mengetahui berbagai macam hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan juga harus dilakukan sehingga perusahaan atau organisasi dapat sejalan dengan karyawan untuk mencapai tujuan dengan hasil yang terbaik. Menurut Mangkunegara (2015:67) kinerja adalah "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". pada dasarnya kinerja karyawan atau anggota organisasi dapat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja yang baik seperti keadaan kerja yang kondusif, fasilitas kerja yang cukup baik, kebersihan tempat kerja yang bersih dan hubungan antar karyawan yang baik. Bukan hanya itu saja kedisiplinan yang diterapkan dengan baik dapat juga meningkatkan kinerja karyawan. peraturan yang telah ditetapkan memang harus dipatuhi oleh setiap karyawan dan tentu pada setiap aturan yang dibuat untuk dipatuhi terdapat pula sanksi yang diberlakukan apabila peraturan tersebut di langgar atau tidak dijalankan. Walau demikian disiplin kerja tersebut tidak semua karyawan atau anggota organisasi menerapkannya. Sanksi pelanggaran dalam aturan yang dibuat merupakan salah satu bagian dari kedisiplinan karyawan.

Lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki keterkaitan satu sama lain dalam kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman serta penerapan kedisiplinan yang baik akan membuat kinerja karyawan meningkat begitu pula jika lingkungan

kerja yang kurang nyaman serta disiplin kerja yang kurang maka hal tersebut dapat menurunkan kinerja karyawan. Permasalahan yang timbul dalam hal ini yaitu tekanan yang dirasakan karyawan saat bekerja, adanya persaingan yang memicu hubungan buruk karyawan antar departemen atau divisi. Karyawan juga masih banyak yang kurang memiliki rasa tanggung jawab sehingga melanggar peraturan yang telah dibuat.

Finansia Multi Finance adalah perusahaan yang bergerak di dalam bidang pembiayaan sejak tahun 1994 dan memperoleh ijin usaha dari Menteri Keuangan (sekarang Otoritas Jasa Keuangan) berdasarkan surat No.460/KMK.017/1994 tanggal 14 September 1994. Sejak 1994 PT. Finansia Multi Finance mendirikan brand Kredit Plus dengan fokus pelayanan pembiayaan motor, mobil, dan peralatan berat. Dalam hal ini PT Finansia Multi Finance mencoba memberikan pelayanan yang terbaik pada pelanggan sehingga dalam mewujudkan tujuan tersebut PT Finansia Multi Finance memerlukan tenaga ahli yang sesuai dengan bidang masing-masing divisi yang ada di perusahaan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Lingkungan kerja non fisik**

Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik Pada dasarnya setiap perusahaan atau organisasi memiliki suatu tujuan yang ingin dicapai akan tetapi dalam hal ini membutuhkan kerjasama serta keadaan sekitar yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut. Oleh karena itu pencapaian yang diperoleh oleh perusahaan atau organisasi tidak terlepas dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik membantu perusahaan atau organisasi mencapai tujuannya menjadi lebih efektif dan efisien. Dalam suatu organisasi atau perusahaan hubungan kerja yang baik antar sesama karyawan baik antara karyawan setingkat maupun dengan atasan. Kerjasama menjadi hal utama yang harus diperhatikan dalam suatu

perusahaan atau organisasi. Karena pada dasarnya kerja sama menjadikan suatu pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien.

### **2. Disiplin kerja**

Menurut Edy Sutrisno (2016:89) mengatakan bahwa disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

### **3. Kinerja**

Pencapaian yang dihasilkan setiap karyawan yang ada akan menjadi suatu tolak ukur bagi perusahaan akan berhasil atau tidak yang mereka dapatkan sehingga perusahaan dapat mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan yang mereka inginkan. Hasil kerja yang baik selalu menjadi harapan dan keinginan setiap organisasi maupun perusahaan baik secara individu maupun secara tim. Dalam bekerja setiap karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab mereka masing-masing yang harus mereka dengan sebaik-baiknya sehingga dapat memberikan hasil atau output bagi perusahaan sesuai dengan yang ditargetkan oleh perusahaan tersebut.

## **METODE**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2018:8) penelitian kuantitatif adalah: "Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat asosiatif kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dan sampel dalam penelitian berjumlah 53 responden.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

1. Uji Reliabilitas Data Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator

dari variabel atau konstruk. Instrumen suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) > 0,6. Untuk menguji reabilitas instrumen, penulis menggunakan analisis statistik SPSS 23. berikut ini hasil pengujian reabilitas:

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas X1

Cronbach's Alpha	N of Items
.763	10

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variable Lingkungan Non Fisik (X1) adalah reliable karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 yaitu senilai 0,763

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas X2

Cronbach's Alpha	N of Items
.720	10

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variable disiplin Kerja (X2) adalah reliable karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 yaitu senilai 0,720

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
.711	10

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variable Kinerja (Y) adalah reliable karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 yaitu senilai 0,711

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas.

Uji normalitas data adalah untuk menguji model regresi variabel independen dan variabel dependen memiliki distribusi normal atau tidak. Cara yang bisa ditempuh untuk menguji normalitas data adalah dengan bentuk histogram atau menggunakan normal P-P Plot dan grafik Kolmogorov-Smirnov dengan cara melihat penyebaran data. Jika pada grafik penyebaran datanya menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi sesuai dengan

asumsi normalitas. Untuk mendeteksi memiliki distribusi normal atau tidak dapat dilihat pada histogram dan normal P-P Plot.

### b. Multikolinieritas.

Uji multikolinieritas merupakan uji yang bertujuan untuk menguji model regresi adanya hubungan antar variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi hubungan diantara variabel independen. Untuk menguji ada atau tidaknya multikolinieritas adalah dengan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Nilai Tolerance  $\leq 0,10$  atau dengan nilai VIF  $\geq 10$ , maka terjadi multi kolonieritas. Menurut hasil pengujian multikolinieritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja, masing - masing sebesar: 0,591, 0,591, dan VIF masing - masing sebesar: 1,693, 1,693 Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki tolerance kurang dari 0,10 dan tidak ada variabel bebas yang memiliki VIF lebih besar dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

### c. Uji Autokolerasi

Autokolerasi merupakan kolerasi antara anggota observasi yang disusun menurut waktu dan tempat. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi autokolerasi. Berdasarkan hasil uji dengan menggunakan uji Durbin - Watson diperoleh angka d hitung sebesar 2,270. Untuk menguji gejala autokorelasi maka angka d hitung sebesar 2,270 dibandingkan dengan nilai d teoritis dalam tabel Durbin Watson dengan signifikansi  $\alpha = 5\%$ . Dari tabel Durbin - Watson dengan jumlah sampel (n) sebesar 53 maka diperoleh nilai dl sebesar 1,479 dan du sebesar 1,635 karena hasil pengujiannya adalah  $du < d < 4 - du$  ( $1,635 < 2,270 < 2,365$ ), maka dapat

disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi positif untuk tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  atau dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji yang bertujuan menguji model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Berdasarkan grafik scatterplot menunjukkan

adanya pola yang tidak jelas dan ada titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

3. Regresi Sederhana Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen.

Tabel 4. Uji Regresi Sederhana (X1) terhadap (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	18.572	2.84		
1 Non Fisik	.525	.79	.682	6.653	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil tabel uji diatas dapat dijelaskan bahwa, persamaan linear sederhana  $Y = a + b(x)$  adalah  $Y = 18,572 + 0,525(X1)$ . Persamaan regresi ini dapat disimpulkan bahwa, terdapat pengaruh positif antara Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) terhadap Kinerja (Y). Konstanta  $a = 18,572$  menunjukkan

bahwa, nilai Kinerja (Y) saat ini diasumsikan 18,572 satuan asumsi variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) bernilai tetap. Konstanta  $b = 0,525$  menunjukkan bahwa, jika terdapat kenaikan satuan Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) maka nilai Kinerja (Y) akan bertambah sebesar 0,525 satuan.

Tabel 5. Uji Regresi (X2) terhadap (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	14.508	3.854		
1 Disiplin Kerja	.621	.104	.64	5.943	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil tabel uji diatas dapat dijelaskan bahwa, persamaan linear sederhana  $Y = a + b(x)$  adalah  $Y = 14,508 + 0,621(X2)$ . Persamaan regresi ini dapat disimpulkan bahwa, terdapat pengaruh positif antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y). Konstanta  $a = 14,508$  menunjukkan bahwa, nilai Kinerja (Y) saat ini diasumsikan

14,508 satuan asumsi variabel Disiplin Kerja (X2) bernilai tetap. Konstanta  $b = 0,621$  menunjukkan bahwa, jika terdapat kenaikan satuan Disiplin Kerja (X2) maka nilai Kinerja (Y) akan bertambah sebesar 0,621 satuan.

4. Regresi Berganda Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji sejauh mana pengaruh antara variabel independen yaitu lingkungan non fisik

dan disiplin kerja dengan variabel terikat yaitu kinerja

Tabel 6. Uji Regresi Berganda Coeffisientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	12.357	3.503			3.528	.001
1 Lingkungan Kerja Non Fisik	0.355	0.097	0.461		3.674	.001
Disiplin Kerja	0.334	0.122	0.345		2.746	.008

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diperoleh koefisien untuk variabel bebas  $X_1=0,355$   $X_2=0,334$  dan konstanta sebesar 12,357 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 12,357 + 0,355x_1 + 0,334 x_2 + e$$

Dimana: Y = kinerja

$X_1$  = lingkungan kerja non fisik

$X_2$  = disiplin kerja

a = Konstanta

e = Variabel independent lain di luar model regresi

a. Nilai sebesar 12,357 merupakan konstanta, artinya tanpa ada pengaruh dari kedua variabel independent faktor lain, maka variabel kinerja (Y) mempunyai nilai sebesar konstanta tersebut yaitu 12,357

b. Koefisien regresi lingkungan kerja non fisik 0,355 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan lingkungan kerja non fisik sebesar 100% akan meningkatkan tingkat kinerja sebesar 35,5 % jika variabel independent lain dianggap konstan.

c. Koefisien regresi disiplin kerja 0,334 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan disiplin kerja sebesar 100% akan meningkatkan tingkat kinerja sebesar 33,4% jika variabel independent lain dianggap konstan.

#### 5. Koefisien Kolerasi

Uji kolerasi digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan variable independent (X) dan variable dependen (Y).

Tabel 7. Hasil Analisis Koefisin Korelasi Parsial ( $X_1$ ) terhadap (Y)

		Correlations	
		Lingkungan Kerja non-fisik	Kinerja
Lingkungan Kerja non-fisik	Pearson Correlation	1	.682**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	53	53
Kinerja	Pearson Correlation	.682**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	53	53

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

Berdasarkan tabel hasil pengujian diatas, maka diperoleh R (koefisien kolerasi) sebesar 0,682 yang artinya

kedua variabel memiliki tingkat pengaruh yang cukup kuat.

Tabel 8. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Parsial (X2) terhadap (Y)  
Correlations

		Lingkungan Kerja non-fisik	Kinerja
Lingkungan Kerja non-fisik	Pearson Correlation	1	.640**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	53	53
Kinerja	Pearson Correlation	.640**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	53	53

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

Berdasarkan tabel hasil pengujian diatas, maka diperoleh R (koefisien korelasi) sebesar 0,640 yang artinya kedua variabel memiliki tingkat pengaruh yang cukup kuat

Tabel 9. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Parsial (X2), (X2) terhadap (Y)

Model Summaryb					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.731*	0.535	0.516	2.83579	2.27

a. Predictor (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non-Fisik

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil tabel uji diatas di peroleh nia R (koefisien korelasi) sebesar 0,731 yang artinya kedua variable mempunyai pengaruh atau hubungan yang kuat

6. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>).

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dilakukan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. R<sup>2</sup> yang digunakan adalah nilai Adjusted R Square yang merupakan R<sup>2</sup> yang telah disesuaikan. Adjusted R Square merupakan indikator untuk mengetahui pengaruh penambahan waktu sesuai variabel independen ke dalam persamaan.

Tabel 10. Hasil Analisis Uji Koefisien Korelasi Parsial (X1) terhadap (Y)

Model Summaryb				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.682*	0.465	.454	3.0122

a. Predictor (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non-Fisik

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas, maka diperoleh R square (koefisien korelasi) sebesar 0,465 yang artinya bahwa variabel Lingkungan

Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap variabel Kinerja sebesar 46,5% sedangkan sisanya 53,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 11. Hasil Analisis Uji Koefisien Korelasi Parsial (X2) terhadap (Y)

Model Summaryb				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.640*	0.409	.398	3.16427

a. Predictor (Constant), Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas, maka diperoleh R square (koefisien kolerasi) sbesar 0,409 yang artinya bahwa variable Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh

terhadap variabel Kinerja sebesar 40,9% sedangkan sisannya 59,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 12. Uji Kefisin Determinasi Simultan (X1), X2) terhadap (Y)

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731*	0.535	.516	2.83579

a. Predictor (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non-Fisik

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai koefisien determinasi yang dinotasikan dalam angka Adjusted R Square sebesar 0,516. Ini artinya 51,6% perubahan kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja, Sisanya 48,4 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Tabel distribusi t dicari derajat pada derajat kebebasan (df) n-k. (n) adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabe l independen. Sehingga tabel diperoleh df= (53-2) dengan signifikan 5% adalah 1,675 . Secara lebih rinci dijelaskan dalam tabel berikut: apabila nilai thitung> nilai ttabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima, sebaliknya apabila nilai thitung< nilai ttabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

7. Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial) Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X) secara parsial (individual)

Tabel 13. Uji t Variable (X1)

Coeffisientsa					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	18.572	2.84		6.539	.000
1 Lingkungan Kerja Non Fisik	0.525	0.079	0.682	6.653	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian statistik Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja menunjukkan nilai thitung 6,653 dengan nilai ttabel 1,675 dan nilai p value (sig) 0,000 yang berada dibawah 0,05 (tingkat

signifikan). Ini berarti thitung lebih besar dari ttabel (6,653>1,675), maka Lingkungan Kerja Non Fisik merupakan variabel bebas yang berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja.

Tabel 14. Tabel 11. Uji t Variable (X2)

Coeffisientsa					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	14.508	3.854		3.765	.000
Disiplin Kerja	0.621	0.104	0.64	5.943	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Hasil pengujian statistik Disiplin Kerja terhadap Kinerja menunjukkan nilai thitung 5,943 dengan nilai ttabel 1,675 dan nilai p value (sig) 0,000 yang berada dibawah 0,05 (tingkat signifikan). Ini berarti thitung lebih besar dari ttabel ( $5,943 > 1,675$ ), maka Disiplin Kerja merupakan variabel bebas yang berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja.

- b. Uji F. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel

independen (X) Secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Tabel distribusi F dicari derajat pada derajat kebebasan (df) =  $n - k - 1$ . (n) adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen. Sehingga F tabel diperoleh  $df = (53 - 2 - 1)$  dengan signifikan 5% adalah 3,183. Karena nilai F hitung bernilai positif, maka kaidah pengambilan keputusannya adalah, dikatakan berpengaruh jika nilai F hitung lebih besar dari F tabel.

Tabel 15. Hasil Uji F

ANOVAa						
Model	Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
	Regression	462.217	2	231.109	28.739	.000b
1	Residual	402.085	50	8.042		
	Total		52			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai Fhitung sebesar 28,739. Dengan demikian Fhitung lebih besar dari Ftabel ( $28,739 > 3,183$ ). Artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan nilai koefisien signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja secara bersama-sama dan signifikan terhadap kinerja.

## PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Uji-t pada variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan besarnya nilai t hitung  $> t$  tabel yaitu  $3,674 > 1,675$  dan signifikansi lebih kecil dari 5% yaitu  $0,001 < 0,05$  maka H1 diterima dan Ha

ditolak.

### 2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Uji-t pada variabel Disiplin Kerja (X2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan besarnya nilai t hitung  $> t$  tabel yaitu  $2,746 > 1,675$  dan signifikansi lebih kecil dari 5% yaitu  $0,008 < 0,05$  maka H2 diterima dan Ha ditolak.

### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan hal ini dibuktikan dengan besarnya nilai F hitung  $> F$  tabel yaitu  $28,739 > 3,183$  dan tariff signifikansi lebih kecil  $0,000 < 0,05$  maka H3 diterima dan Ha di tolak.

## PENUTUP

### 1. Kesimpulan

- a. Kualitas pelayanan berpengaruh signifikan terhadap keputusan

pembelian nilai korelasi sebesar 0,673 atau kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 45,3%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $9,001 > 1,984$ ). Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas pelayanan terhadap keputusan pembelian pada PT. Panca Sakti Perkasa di Bintaro.

- b. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,000) lebih besar dari 0,05 dan  $t$ -hitung (5,943) lebih besar dibandingkan  $t$ -tabel (1,675) artinya meningkatnya kinerja pada karyawan PT. Financia Multi Finance (Cabang Bogor) dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja
- c. Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Financia Multi Finance. Dimana hal ini dapat dilihat dari nilai sig lebih kecil dari taraf kesalahan 0,05 (0,000  $F$  tabel yaitu  $28,379 > 3,183$ , untuk kontribusi variabel bebas terhadap terikat didapat nilai Adjusted R Square sebesar 0,516. Artinya 51,6% perubahan kinerja dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja, Sisanya 48,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi ( $R$ ) menunjukkan bahwa hubungan antara variabel lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja memiliki hubungan yang erat terhadap kinerja karyawan PT. Financia Multi Finance (Cabang Bogor) dengan nilai koefisien korelasi 0,731 yang masuk pada kriteria KUAT (0,60- 0,799).

## 2. Saran

- a. Bagi pimpinan perusahaan akan lebih baik jika sikap demokratis pimpinan lebih ditingkatkan lagi sehingga dalam hubungan antara karyawan dan pimpinan akan tumbuh rasa kepercayaan yang lebih

kuat.

- b. Bagi para karyawan akan lebih baik jika karyawan lebih teliti lagi dalam memeriksa kembali pekerjaannya sehingga hal tersebut dapat mengurangi tingkat kesalahan yang terjadi dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- c. Bagi karyawan akan lebih baik jika karyawan lebih tanggap lagi terhadap tugas yang diberikan oleh perusahaan sehingga pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik dan selesai tepat waktu tanpa ada pekerjaan yang tertunda.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad Subkhi dan Moh. Jauhar. (2013). Pengantar Teori dan Perilaku Organisasi. Jakarta :Prestasi Pustaka
- Cay, S., Gandung, M., Ilham, N., Teriyan, A., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 474-483.
- Damanik, R. Suwarsi, S, & Abdurrahman, (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Mandiri Syariah di Jalan Ir.H.Juanda Bandung). (1). 2.
- Hajrina, R, A. Mariam, I & Wijiyanty, M. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing pada Hotel Millennium Sirih, Jakarta. (13). 2.
- Hasibuan, Drs. H. Malaya S.P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara. (2019).Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Handoyo, Dwi. (2016). Ekonomi Sumber Daya Manusia. Universitas Terbuka.
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., & Wijandari, A. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beringin Life di

- Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(1), 41-48.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya,
- Priyatno, Duwi. (2017). *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Prayitno, A, F, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Non Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan PT Future Mediatrix Group di Jakarta Barat. (1). 4.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sinambela, L.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Maghfira, A., Joesyiana, K., & Harahap, A. R. I. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hokkan Deltapack Industri Branch Kampar. *Jurnal Pajak dan Bisnis (Journal of Tax and Business)*, 4(1), 13-19. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, 1(3), 154-159..
- Supomo, R & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Suwanto, S., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pemberian Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 471-484.
- Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenadamedia Group.
- Tyas, R, D & Sunuharyo, B, S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.Pertamina (Persero Refinery Unit IV Cilacap). (62). 1.
- Wahyuni, S., Joesyiana, K., & Harahap, A. R. I. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Riau. *ECo-Buss*, 5(1), 297-308.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yudiningsih, N, M, D.
- Yudiatmaja, F. & Yulianthini, N, N. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. (4). 3.