

DOI: 10.59330/jmd.v1i2.15



JENIS ARTIKEL | HASIL PENELITIAN

Pengaruh Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. J&T Express Cabang Veteran, Kab. Nganjuk

Aprerica Sagita* | Ika Novaliana | Dyan Arintowati

AFILIASI:

Program Studi Manajemen, Sekolah
Tinggi Ilmu Ekonomi Nganjuk, Indonesia

***KORRESPONDENSI:**

apresagita12@gmail.com

HISTORI ARTIKEL**Diterima:**

08 Februari 2024

Direvisi:

15 April 2024

Disetujui:

22 Mei 2024

Abstrak:

Latar Belakang: PT. J&T Express fokus pada sektor pelayanan jasa. Perusahaan pengiriman paket kilat J&T Express menggunakan kemajuan teknologi sebagai sistem dasarnya. Pelanggan di seluruh Indonesia dapat memanfaatkan layanan ekspres berkat luasnya jaringan yang dimiliki J&T Express.

Tujuan: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial dan simultan.

Metode Penelitian: Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan J&T Express Cabang Veteran, Kabupaten Nganjuk yang terbagi dalam 2 Kecamatan dan keseluruhan berjumlah 90 orang baik karyawan staff admin, koordinator, kurir, dan sprinter. Penentuan pengambilan sampel adalah sampling jenuh atau total sampling, yang mana anggota populasi dijadikan sampel. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik statistik dengan bantuan SPSS versi 22 diantaranya: uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, pengujian hipotesis dan koefisien determinasi. Pada penelitian ini kedisiplinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Penelitian: Kedisiplinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan PT. J&T Express Cabang Veteran, Kab. Nganjuk. Nilai koefisien determinasi menunjukkan kedisiplinan dan lingkungan kerja berpengaruh sebesar 68,4% terhadap kinerja karyawan dan sisanya 31,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Keaslian/Kebaruan Penelitian: Penelitian ini berkontribusi terhadap literatur mengenai manajemen sumber daya manusia.

Kata kunci: Kedisiplinan; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan; J&T Express.

SITASI: Sagita, A., Novaliana, I., & Arintowati, D. (2024) Pengaruh Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. J&T Express Cabang Veteran, Kab. Nganjuk. *Jurnal Manajemen Dinamis* 2(1), 42-49.

Pendahuluan

Globalisasi adalah sebuah konsep yang memiliki kaitan dengan perluasan ikatan antara manusia dan hewan melalui perayaan, perdagangan, investasi, perjalanan, dan bentuk interaksi lainnya di seluruh dunia (Yusron, 2022). Globalisasi ekonomi mengharuskan

penerapan semua hukum dan peraturan yang berlaku mengenai uang, investasi, barang dan jasa, dan bahkan lapangan kerja, globalisasi ekonomi akan berdampak positif tunggal pada kemampuan pasar nasional untuk menjual-belikan barang dengan pasar internasional secara kompetitif, serta kemampuan pasar global untuk mengimpor barang dengan harga dan sistem distribusi yang menguntungkan.

Keberhasilan merupakan salah satu faktor yang menentukan kemampuan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya, dan aspek yang paling penting dari setiap usaha perusahaan untuk mencapai tujuannya adalah sumber daya manusianya (Afrianti, 2022). Penempatan karyawan merupakan salah satu aspek manajemen sumber daya manusia yang harus diperhatikan. Penempatan kerja adalah proses pemberian tugas kepada pegawai terpilih yang relevan dengan bidang keahliannya sehingga dipandang mampu untuk bertanggung jawab atas segala sesuatu yang terjadi di tempat kerja (Ronald, 2019).

Kinerja adalah proses di mana seorang individu melakukan pekerjaan yang menghasilkan pemikiran atau produk yang membantunya mencapai tujuannya (Siswanto, 2020). Oleh karena itu, evaluasi kinerja diperlukan untuk memenuhi kepentingan tujuan perusahaan dan karyawan karena ada komponen evaluasi kerja yang harus dipenuhi. Kinerja didefinisikan sebagai pekerjaan yang berhasil selesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada anda dalam waktu yang ditentukan.

Dalam lingkungan kerja seharusnya tercipta lingkungan yang kondusif dan sehat agar para karyawan serta tenaga lainnya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat pada targetnya. Dalam sektor ekspedisi J&T Express ini, lingkungan kerjanya kurang kondusif. Seperti pada saat bongkar barang para karyawan selalu ramai dan selalu berebut paket. Hal ini juga berpengaruh pada disiplin kerja.

PT. J&T Express fokus pada sektor pelayanan jasa. Perusahaan pengiriman paket kilat J&T Express menggunakan kemajuan teknologi sebagai sistem dasarnya. Karena pesatnya pertumbuhan industri perdagangan online, bisnis membutuhkan layanan ekspedisi atau kurir untuk mengirimkan barang dengan benar dan tepat waktu kepada pelanggan. Pelanggan di seluruh Indonesia dapat memanfaatkan layanan ekspres berkat luasnya jaringan yang dimiliki PT. J&T Express. Berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan, terdapat beberapa masalah dalam sektor ekspedisi J&T Express ini. Pada poin kedisiplinan sering terdapat kendala pada pengantaran paket dalam status pelacakan paket. Beberapa karyawan mengambil cuti lebih awal dan cuti mendadak tanpa mencari pengganti akan tanggung jawabnya pada satu area yang akan dituju untuk mengantarkan paket. Hal ini menjadikan kedatangan paket ke tangan konsumen sedikit terlambat karena beberapa faktor tersebut di atas.

Sumber daya manusia yaitu kombinasi kemampuan mental dan fisik individu. Ciri-ciri dibentuk oleh pengasuhan dan lingkungan mereka, dan keinginan untuk mencapai kepuasan pribadi mendorong kinerja mereka (Ghozali, 2020)

Disiplin merupakan suatu kewajiban yang seharusnya ditanamkan sejak dini sebab nilai kedisiplinan sangat mempengaruhi seseorang kedepannya nanti. Karyawan perlu disiplin agar disiplin dalam bekerja, baik secara individu maupun kolektif (Desty, 2020).

Lingkungan fisik, sosial, dan psikologis tempat kerja perusahaan dapat berdampak pada kinerja karyawan (4). Pekerja akan terkena dampak negatif dari kondisi yang tidak aman dan kotor. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan tempat kerja (Fauzan, 2022)

Kinerja adalah pendekatan multidisiplin untuk penetapan tujuan yang efektif, perencanaan aplikasi, dan efisiensi sumber daya serta pemeliharaan kualitas (Bungo dkk, 2022)

Pada tanggal 20 Agustus 2015 secara resmi PT. Global Jet Express didirikan sekaligus meresmikan kantor pusatnya di Pluit, Jakarta Utara. Meskipun perusahaan ini adalah perusahaan baru di bidang jasa pengiriman barang dan ekspedisi, namun J&T Express optimis akan menjadi jasa unggulan dan menjadi

pilihan bagi masyarakat Indonesia. Hadirnya J&T Express sebagai perusahaan baru di Indonesia telah berkomitmen siap melayani kebutuhan publik. J&T Express siap melayani Indonesia untuk pelayanan pengiriman cepat, nyaman dan terpercaya. Inovasi berbasis teknologi menjadi unggulannya. Kemudian, J&T Express memberikan pelayanan premium dengan harga murah dengan kualitas premium.

J&T Express mulai beroperasi pada bulan September tahun 2015, dimana saat itu sudah memiliki 1.025 cabang di Indonesia, 10.000 sprinter (kurir), dan 1.000-unit mobil di seluruh Indonesia. J&T Express telah berhasil mampu mensejajarkan diri dengan perusahaan-perusahaan ekspedisi besar di Indonesia. J&T Express mampu menjangkau seluruh area di Indonesia. Hal ini disebabkan pengaruh besar dari sisi kreatifitas dari mantan CEO Oppo Indonesia yang merupakan founder J&T Express bernama Mr. Jet Lee dan CEO Oppo Internasional Mr. Tony Chen. Prestasi yang berhasil diraih bisa dibilang sangat baik mengingat sejarah J&T Express sendiri tidak begitu panjang. Hal ini dikarenakan founder J&T Express, Jet Lee yang telah membangun jaringan Oppo Indonesia selama tiga tahun sebelumnya. Maka, ketika J&T Express berdiri dan mulai beroperasi, mereka tidak harus memulainya dari nol karena sudah memiliki jalur-jalur distribusi di Indonesia. Visi PT. J&T Express adalah Memajukan dan mengembangkan perusahaan jasa titipan/cargo dengan manajemen resiko yang handal, terkemuka dan dipercaya oleh masyarakat di seluruh Indonesia, serta mensejahterakan masyarakat kurang mampu (Ronald, 2019)

Berdasarkan fenomena dan teori di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang “Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. J&T Express Cabang Veteran, Kabupaten Nganjuk”

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui pengaruh secara parsial kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di PT. J&T Express Cabang Veteran; (2) Untuk mengetahui pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. J&T Express Cabang Veteran dan (3) Untuk mengetahui kedisiplinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. J&T Express Cabang Veteran.

Metode Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini kriteria populasi yang di gunakan adalah karyawan PT. J&T Express baik staff admin, koordinator, kurir, dan sprinter yang dibawah oleh satu supervisor yang berjumlah 90 orang pada periode tahun 2023 yang terbagi ke dalam 2 Kecamatan yaitu Kecamatan Loceret dan Kecamatan Nganjuk. Karyawan yang bekerja di PT. J&T Express Cabang Veteran Kabupaten Nganjuk yang hanya berjumlah 90 orang, maka 90 orang tersebut juga dijadikan sampelnya yang meliputi 2 Kecamatan, yaitu Kecamatan Loceret dan Kecamatan Nganjuk. Sampling jenuh atau biasa disebut sensus atau juga total sampling adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan metode penyebaran kuisioner atau angket supaya memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1 disajikan hasil uji validitas yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner disebut valid jika pernyataan pada kuisioner mampu menunjukkan sesuatu yang akan diukur di kuisioner tersebut. Uji validitas bertujuan seberapa besar tingkat ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (8). Tingkat validitas diukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Tingkat validitas diukur dengan membandingkan nilai hitung r (*correlation*

item total correlattion) dengan nilai tabel r untuk *degree of freedom* (df) $n= n-k$ dengan α 0,05. Tabel 1 menunjukkan bahwa keseluruhan r_{hitung} memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} , sehingga kuesioner dapat disimpulkan valid.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kedisiplinan (X1)	Pernyataan 1	0,370	0,207	Valid
	Pernyataan 2	0,430	0,207	Valid
	Pernyataan 3	0,637	0,207	Valid
	Pernyataan 4	0,660	0,207	Valid
	Pernyataan 5	0,676	0,207	Valid
	Pernyataan 6	0,682	0,207	Valid
	Pernyataan 7	0,742	0,207	Valid
	Pernyataan 8	0,679	0,207	Valid
	Pernyataan 9	0,609	0,207	Valid
	Pernyataan 10	0,533	0,207	Valid
	Pernyataan 11	0,515	0,207	Valid
	Pernyataan 12	0,643	0,207	Valid
	Pernyataan 13	0,593	0,207	Valid
	Pernyataan 14	0,613	0,207	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	Pernyataan 1	0,599	0,207	Valid
	Pernyataan 2	0,473	0,207	Valid
	Pernyataan 3	0,499	0,207	Valid
	Pernyataan 4	0,642	0,207	Valid
	Pernyataan 5	0,690	0,207	Valid
	Pernyataan 6	0,684	0,207	Valid
	Pernyataan 7	0,695	0,207	Valid
	Pernyataan 8	0,711	0,207	Valid
	Pernyataan 9	0,622	0,207	Valid
	Pernyataan 10	0,639	0,207	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Pernyataan 1	0,324	0,207	Valid
	Pernyataan 2	0,732	0,207	Valid
	Pernyataan 3	0,714	0,207	Valid
	Pernyataan 4	0,715	0,207	Valid
	Pernyataan 5	0,817	0,207	Valid
	Pernyataan 6	0,711	0,207	Valid
	Pernyataan 7	0,780	0,207	Valid
	Pernyataan 8	0,800	0,207	Valid
	Pernyataan 9	0,767	0,207	Valid
	Pernyataan 10	0,806	0,207	Valid
	Pernyataan 11	0,580	0,207	Valid
	Pernyataan 12	0,541	0,207	Valid
	Pernyataan 13	0,741	0,207	Valid
	Pernyataan 14	0,804	0,207	Valid
	Pernyataan 15	0,814	0,207	Valid
	Pernyataan 16	0,836	0,207	Valid

Reliabilitas mampu menunjukkan konsistensi dan kestabilan skor atau skala pengukuran, dan digunakan untuk menilai reliabilitas kuesioner dalam penelitian reliabilitas. Akibatnya, kuesioner dianggap andal atau stabil jika seseorang merespons secara konsisten atau konsisten terhadap suatu pernyataan (Ghozali, 2016). Untuk mengetahui reliabilitas instrumen dilakukan dengan rumus Alpha Cronbach dengan kriteria: (1) Jika nilai Alpha $> 0,06$ maka instrumen dinyatakan reliabel, atau (2) jika nilai Alpha $< 0,06$ maka instrumen tidak dinyatakan reliabel. Berdasarkan Tabel 2 dinyatakan bahwa kuesioner di reliabel karena nilai variabel kedisiplinan 0,863, lingkungan kerja 0,807, dan kinerja karyawan 0,938 lebih besar dari 0,06.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai r alpha table	Nilai r alpha hitung	Keterangan
Kedisiplinan (X_1)	0,06	0,863	Reliabel
Lingkungan kerja (X_2)	0,06	0,807	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,06	0,938	Reliabel

Uji Normalitas dan *Outlier*

Uji normalitas digunakan dalam model regresi untuk melihat apakah distribusi variabel bebas dan terikat serta keduanya, normal atau abnormal. Metode yang lebih tepat yaitu dengan melihat *Normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk garis satu lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya maka mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2020). Karena titik titik di probability plot terlihat tidak terlalu menyebar dan masih berhimpitan di sekitar arah garis diagonal maka bisa di nyatakan data telah terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas terjadi ketika dua atau lebih variabel bebas memiliki korelasi atau hubungan yang signifikan. Instrumen statistik yang sering digunakan untuk mendeteksi interferensi dengan berbagai kolinearitas adalah dengan nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), korelasi pearson antara variabel-variabel bebas, atau dengan melihat eigen value. Dengan asumsi nilai tolerance adalah $\leq 0,10$ dan nilai VIF adalah ≥ 10 .

Diketahui nilai VIF dan nilai tolerance masing-masing variabel yaitu variabel kedisiplinan memiliki nilai VIF sebesar 2,120 dan nilai tolerance 0,472. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai VIF sebesar 2,120 dan nilai tolerance 0,472. Dari 2 nilai variabel mempunyai nilai VIF ≤ 10 dan nilai tolerance $\geq 0,10$, dengan demikian dalam model regresi ini tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen.

Uji Heteroskedastitas

Uji heteroskedastitas menguji kemungkinan bahwa residual dari model regresi linier memiliki varians yang tidak sama di semua pengamatan. Model regresi yang baik yaitu yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heterosdastisitas. Kebanyakan data crossection mengandung situasi heteroskedastitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran dari kecil, sedang, hingga besar (Siswanto, 2020).

Grafik scatterplots terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak menunjukkan pola tertentu, tersebar baik di atas maupun bawah 0 pada sumbu Y. Sehingga diketahui model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Regresi Linier Berganda

Memprediksi dan peneliti harus hati-hati menjelaskan mengapa hubungan antara dua variabel dapat diartikan sebagai hubungan sebab akibat atau mengapa hubungan yang ada dapat memprediksi konteks baru setelah menggambar hubungan sebab akibat. Tabel 3 disajikan hasil analisis regresi.

Tabel 3 Hasil analisis regresi berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Contant)	-3,114	5,209		-0,598	0,552
	Kedisiplinan	0,487	0,122	0,346	3,992	0,000
	Lingkungan kerja	1,009	0,160	0,545	6,291	0,000

Maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah:

$$Y = -3,114 + 0,487X_1 + 1,009X_2 + e$$

Konstanta = -3,114. Nilai konstanta adalah -3,114 yang berarti jika terjadi perubahan variabel kedisiplinan dan lingkungan kerja adalah (0) maka kinerja karyawan sebesar -3,114; (b) Koefisien kedisiplinan (X_1) adalah 0,487. Nilai koefisien regresi kedisiplinan (X_1) adalah 0,487 yang berarti jika variabel kedisiplinan (X_1) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X_2) dan konstanta (X) adalah nol, maka kedisiplinan meningkat sebesar 48,7% dan Koefisien lingkungan kerja (X_2) adalah 1,009. Variabel lingkungan kerja (X_2) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel kedisiplinan (X_1) dan konstanta (X) adalah nol, maka lingkungan kerja berkontribusi sebesar 100,9%.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R Square atau R kuadrat) atau disimbolkan dengan R^2 yang bermakna sebagai nilai koefisien determinasi atau R Square. Berguna untuk memprediksi dan mengamati hubungan antara variabel simultan X dan variabel Y, serta hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Koefisien determinasi dapat berupa apa saja dari 0 sampai 1. Jika nilainya mendekati 1, ini menunjukkan bahwa variabel independen memiliki hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen. Meskipun demikian, penurunan nilai R^2 menunjukkan bahwa batas faktor bebas untuk memahami variabel dependen sangat terbatas.

Tabel 4 Hasil koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,832	0,692	0,684	4,09059

Dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi pada Tabel 4 menunjukkan nilai adjusted R Square sebesar 0,684. Hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 68,4% sisanya 31,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji t Parsial

Uji t mengharapkan untuk mempelajari apakah variabel dependen (Y) atau faktor bebas (X) sampai taraf tertentu mempengaruhi variabel independen (X).

Tabel 5 Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Contant)	-3,114	5,209		-0,598	0,552
	Kedisiplinan	0,487	0,122	0,346	3,992	0,000
	Lingkungan kerja	1,009	0,160	0,545	6,291	0,000

Pengujian Hipotesis Pertama (H_1). Berdasarkan dapat diketahui nilai Sig. untuk kedisiplinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis diterima yang berarti kedisiplinan

berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan Pengujian Hipotesis Kedua (X_2). Berdasarkan dapat diketahui nilai Sig. untuk pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis di terima yang berarti lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Lihat Tabel 5).

Uji F Simultan

Uji F merupakan uji simultan terhadap koefisien regresi. Biasanya, metode ini digunakan untuk membandingkan dua objek data dengan metode pengujian statistik. Dimana dalam pengujian besarnya varians ditentukan dengan memperlakukan setiap objek atau data beberapa kali. Nilai F pada tabel ANOVA dengan tingkat signifikansi 0,05 atau 5% dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan.

Tabel 6 Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3264,334	2	1632,167	97,542	0,000
	Residual	1455,766	87	16,733		
	Total	4720,100	89			

Hasil uji F (Tabel 6) dapat diketahui nilai F hitung = 97,542 dengan signifikan $0,000 < 0,05$, berarti variabel kedisiplinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT. J&T Express Cabang Veteran Kabupaten Nganjuk

Dari tabel uji t dapat diketahui bahwa nilai t hitung variabel kedisiplinan (X_1) adalah sebesar 0,000 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, artinya berdasarkan hasil pengujian variabel kedisiplinan (X_1) berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT J&T Express Cabang Veteran Kabupaten Nganjuk. Sehingga dapat dikatakan bahwa kedisiplinan yang dimiliki oleh PT J&T Express Cabang Veteran Kabupaten Nganjuk sudah sesuai dengan harapan. Sebagian besar para karyawan telah bekerja dengan baik sesuai target dan area yang ditentukan, tidak mengambil cuti lebih awal dan mengutamakan loyalitas konsumen. Faktor kedisiplinan sangat penting, disinilah PT. J&T Express Cabang Veteran Kabupaten Nganjuk berhasil memberikan kedisiplinan yang sangat baik sehingga para karyawan disarankan untuk mempertahankannya sebab kedisiplinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. J&T Express Cabang Veteran Kabupaten Nganjuk

Dari tabel uji t dapat diketahui bahwa nilai t hitung variabel lingkungan kerja (X_2) adalah sebesar 0,000 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, artinya berdasarkan hasil pengujian variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT J&T Express Cabang Veteran Kabupaten Nganjuk. Sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang dimiliki oleh PT J&T Express Cabang Veteran Kabupaten Nganjuk sangat kondusif dan tertib. Faktor lingkungan kerja sangat penting, disinilah PT. J&T Express Cabang Veteran Kabupaten Nganjuk berhasil memberikan kinerja yang sangat baik sehingga para karyawan diharapkan untuk mempertahankan kondisi lingkungan kerja yang sehat, kondusif dan tertib sebab lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan.

Pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. J&T Express Cabang Veteran Kabupaten Nganjuk

Hasil uji-F pada variabel kedisiplinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil uji F menunjukkan signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$ sehingga dapat di katakan kedua variabel

independen yaitu kedisiplinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap variabel dependen yakni kinerja karyawan pada PT. J&T Express Cabang Veteran Kabupaten Nganjuk. Dengan nilai koefisien determinasi adjusted (R^2) sebesar 68,4% artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen dan sisanya 31,6% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Simpulan

Kedisiplinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. J&T Express Cabang Veteran Kabupaten Nganjuk. Hal ini dibuktikan pada uji-t SPSS Statistik 22 dengan memperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya, kedisiplinan memiliki pengaruh positif dan kuat yang dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. J&T Express Cabang Veteran Kabupaten Nganjuk.

Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan pada uji-t SPSS Statistik 22 dengan memperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. J&T Express Cabang Veteran Kabupaten Nganjuk.

Secara bersama-sama kedisiplinan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan pada uji-F SPSS Statistik 22 dengan diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya Pemimpin perusahaan perlu memperhatikan faktor apa untuk meningkatkan kedisiplinan dan lingkungan kerja dalam kinerja karyawan PT. J&T Express Cabang Veteran Kabupaten Nganjuk.

Daftar Pustaka

- Afrianti, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan J&T Ekspress Cabang Kota Sungai Penuh Selama Pandemi Covid-19. *Journal on Education*, 5(1), 1442-1450.
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18-32.
- Nurhasanah, N., Jesika, S., Handani, D., Pratiwi, W., & Albadry, S. A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan J&T Express Di Kabupaten Bungo. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 9(9), 3650-3659.
- Desty, W. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Vol. 5, Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia. In Suparyanto Dan Rosad (2015 (Vol. 5, Issue 3). 2020. 248–253 P.
- Fauzan, M. O. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Melalui Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan JNE di Provinsi Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(1), 69-71.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis multivariete IBM SPSS 23. *Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang*.
- Ghozali, I. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia; Konsep Dan Teori. 6th Ed. Bandung. 120 P.
- Ronald, H. (2019). Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manaj Sumber Daya Mns*. IV:1–40.
- Sugiyono. (2018). Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif R&D. 5th Ed. Bandung: Cv. Alfabeta. 63 P.
- Yusron, R. (2022). Determinasi Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai PLN UP3 Situbondo. *Natl Multidiscip Sci*. 1(1):73–7.