

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan

Syarifah Ida Farida^{1*}; Fitri Nurazizah²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang
dosen01477@unpam.ac.id^{1*}; Fitrinurazizah311@gmail.com²

Received 7 Februari 2023 | Revised 31 Maret 2023 | Accepted 30 Juli 2023

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan. Metode yang digunakan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan data pustaka/literatur. Populasi penelitian sebanyak 175 karyawan dengan sampel 64 karyawan menggunakan teknik Slovin. Analisa data yang digunakan meliputi: uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, analisis regresi sederhana, uji koefisien kolerasi, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 11,357 > t_{tabel} 2,000$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan nilai t_{hitung} sebesar $7,371 > t_{tabel} 2,000$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Ciputat Tangerang dibuktikan persamaan regresi $Y = 4,154 + 0,456 X_1 + 0,210 X_2$ dengan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ sebesar $70,682 > 3,15$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Kontribusi ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi 69,9%.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the influence of the work environment and work discipline on employee performance at PT Pos Indonesia Ciputat South Tangerang Branch. The method used is quantitative with data collection techniques through questionnaires and library / literature data. The study population was 175 employees with a sample of 64 employees using the Slovin technique. Data analysis used includes: validity test, reliability test, multiple linear regression analysis, simple regression analysis, correlation coefficient test, determination coefficient test, and hypothesis test. The results of the study partially had a significant effect on employee performance with a calculated value of $11,357 > table 2,000$ and significant $0,000 < 0,05$. Work discipline has a significant effect on employee performance, the calculated value of $7.371 > table 2.000$ and significant $0.000 < 0.05$. Simultaneously, the work environment and work discipline have a positive and significant significant effect on employee performance at PT Pos Indonesia Ciputat Tangerang Branch, proven by the regression equation $Y = 4,154 + 0,456 X_1 + 0,210 X_2$ with a $f_{cal} > table$ value of $(70.682 > 3.15)$ and a significant $0.05 (0.000 < 0.05)$. The contribution is indicated by the value of the coefficient of determination of 69.9%.

Keywords: Work Environment; Work Discipline; Employee Performance

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga yang menjalankan setiap kegiatan yang ada di dalam perusahaan

tersebut. Oleh sebab itu, suatu perusahaan harus dapat mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya dengan baik, sehingga perusahaan berhasil dalam mencapai visi, misi

dan tujuan. Hal yang terpenting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah dapat meningkatkan kinerja karyawan agar tetap optimal. Karena terdapat adanya hubungan antara kinerja karyawan dengan kinerja perusahaan. Dimana dengan kinerja karyawan yang baik dan meningkat maka kinerja perusahaan tersebut akan meningkat. Begitu pula dengan kinerja karyawan yang menurun, maka akan berdampak pada kinerja perusahaan yang menurun pula.

PT Pos Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan dituntut dapat memiliki nilai lebih dalam menghadapi persaingan. Akhir-akhir ini jasa layanan pengiriman barang di Indonesia semakin meningkat maka kemungkinan PT Pos Indonesia bersaing dengan perusahaan lain. Untuk mencapainya dibutuhkan kualitas pelayanan yang baik dan stabil serta kerja sama yang solid antara karyawan manajerial maupun non manajerial, sehingga peran sumber daya manusia sangat penting. Tanpa sumber daya manusia yang berkualitas di khawatirkan bisa mempengaruhi kinerja perusahaan.

Tabel 1. Penilaian Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan Periode Tahun 2020-2022

No	Aspek	Target	Penilaian		
			2020	2021	2022
1	Kualitas	100%	89%	80%	85%
2	Kuantitas	100%	80%	81%	78%
3	Ketepatan	100%	92%	79%	70%
4	Efektifitas	100%	78%	82%	81%
5	Kemandirian	100%	76%	80%	75%
Rata-rata			83%	80%	78%

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa kinerja yang ada masih memiliki presentase yang tidak sesuai dengan target perusahaan. Pada tahun 2020 mendapatkan presentase sebesar 83%, tahun 2021 mendapatkan presentase sebesar 80% dan pada tahun 2022 mendapatkan presentase sebesar 78%, dengan demikian dapat diketahui bahwa kinerja karyawan dari tahun 2020-2022 tidak stabil dan mengalami penurunan. Sesuai dengan yang tertera dalam tabel di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada perusahaan tersebut masih belum optimal, diakibatkan oleh karyawan yang kurang efektif dan efisien dalam menyelesaikan tugasnya. Dalam hal ini untuk tercapainya tujuan suatu perusahaan perlu adanya hubungan yang harmonis antara perusahaan dan karyawan. Oleh karena itu PT Pos Indonesia Cabang Ciputat Timur perlu memperhatikan faktor-

faktor yang akan mempengaruhi kinerja karyawannya agar dapat meningkatkan kualitas. Salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Lingkungan kerja menjadi salah satu komponen yang penting untuk karyawan. Lingkungan yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan, begitupun lingkungan yang tidak memadai dan tidak kondusif dapat membuat kinerja menurun. Suatu kondisi lingkungan yang dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Dalam hal ini perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja untuk dapat menciptakan suatu kondisi yang baik dan dapat memberikan rasa nyaman untuk karyawan dalam bekerja yang nantinya dapat berpengaruh kepada kinerja karyawan.

Pada PT Pos Indonesia Cabang Ciputat Tangerang selatan menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang ada belum memberikan kesesuaian yang diharapkan masih ada yang belum terpenuhi dengan baik seperti pencahayaan, suhu udara, dan kebersihan yang belum memadai. Fasilitas yang kurang memadai ini akan memperlambat kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Selain faktor lingkungan kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor disiplin kerja. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab yang dimiliki seseorang. Menurut Rival (2015: 284) mengatakan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi pula kinerja yang di capai. Jadi setiap pegawai harus menaati suatu peraturan perusahaan yang berlaku dan jika melanggar akan ada sanksi berlaku yang akan diberikan kepada pegawai yang melanggar. PT Pos Indonesia Cabang Ciputat pada setiap tahunnya untuk jumlah ketidakhadiran setiap tahunnya meningkat menunjukkan bahwa adanya ketidakdisiplinan karyawan saat bekerja. Maka kedisiplinan PT Pos Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan ini masih belum maksimal, terutama dalam hal kehadiran dan ketaatan pada peraturan kerja.

Kajian Teori Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat



mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, pentilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Afandi, 2018: 66) .

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok (Sedarmayanti, 2017: 9). Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan menyelesaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Hamali, 2016: 214).

Disiplin kerja juga merupakan kemauan dan kepatuhan untuk tingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan (Agustin, 2019: 81). Sedangkan menurut Rivai dalam Rizki dan Suprajang (2017: 53) “disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti kehadiran, ketaatan, pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaaspadaan tinggi, dan bekerja etis”.

Kinerja

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Amstrong dan Baron dalam Wibowo, 2016: 7).

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbin, 2016: 260)

METODE

Jenis penelitian yang digunakan yaitu jenis penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif karena di gunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan

tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2015: 14).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT POS INDONESIA Cabang Ciputat Tangerang Selatan yang berjumlah 175 orang dengan sampel hasil rumus Slovin sebanyak 64 orang responden.

Analisa data yang digunakan meliputi: uji regresi linear berganda, uji regresi linier sederhana regresi, uji koefisien korelasi dan determinasi, serta uji hipotesis (uji t dan uji F)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan Correlated Item Total Corelation. Dalam pengujian ini menggunakan 64 responden untuk menentukan valid atau tidaknya suatu kuesioner.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,736	0,246	Valid
2	0,767	0,246	Valid
3	0,767	0,246	Valid
4	0,709	0,246	Valid
5	0,718	0,246	Valid
6	0,697	0,246	Valid
7	0,761	0,246	Valid
8	0,715	0,246	Valid
9	0,711	0,246	Valid
10	0,726	0,246	Valid
11	0,800	0,246	Valid
12	0,824	0,246	Valid
13	0,831	0,246	Valid
14	0,808	0,246	Valid

Sumber: data diolah, 2023

Pada tabel di atas hasil pengolahan data menunjukkan bahwa semua pernyataan dalam variabel lingkungan kerja adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai r hitung setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r tabel dengan tingkat signifikansinya untuk semua item pernyataan lebih kecil dari 0,05.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,785	0,246	Valid
2	0,759	0,246	Valid
3	0,761	0,246	Valid
4	0,800	0,246	Valid
5	0,804	0,246	Valid
6	0,698	0,246	Valid
7	0,806	0,246	Valid

8	0,781	0,246	Valid
9	0,83	0,246	Valid
10	0,767	0,246	Valid

Sumber: data diolah, 2023

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa semua pernyataan dalam variabel disiplin kerja adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai r_{hitung} setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} dengan tingkat signifikansinya untuk semua item pernyataan lebih kecil dari 0,05.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,658	0,246	Valid
2	0,682	0,246	Valid
3	0,774	0,246	Valid
4	0,716	0,246	Valid
5	0,627	0,246	Valid
6	0,748	0,246	Valid
7	0,72	0,246	Valid
8	0,679	0,246	Valid
9	0,773	0,246	Valid
10	0,855	0,246	Valid

Sumber: data diolah, 2023

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa semua pernyataan dalam variabel kinerja adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai r_{hitung} setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} dengan tingkat signifikansinya untuk semua item pernyataan lebih kecil dari 0,05.

Setelah mengetahui semua variabel valid, maka selanjutnya mencari reliabel dari semua indikator di masing-masing variabel. reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat reliabel/reliabilitas sebuah instrumen penelitian, apakah instrumen tersebut dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Ket.
1	Lingkungan Kerja	0,942	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,925	Reliabel
3	Kinerja	0,899	Reliabel

Sumber: data diolah, 2023

Dari hasil pengolahan data tabel di atas menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen dan variabel dependen dinyatakan Reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60 yaitu variabel lingkungan kerja sebesar 0,942, variabel disiplin kerja sebesar 0,925, dan variabel kinerja sebesar 0,899.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	4.154	2.660
Lingkungan Kerja	.456	.067
Disiplin Kerja	.210	.097

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data diolah, 2023

Dari data di atas diperoleh persamaan regresi :

$$Y = 4,154 + 0,456 X_1 + 0,210 X_2$$

Persamaan diatas mempunyai arti:

1. Konstanta sebesar 4,154 artinya jika lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) adalah nol, maka kinerja karyawan yang dihasilkan nilainya 4,154 dengan asumsi variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dianggap tetap.
2. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,456 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y).
3. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0,210 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel disiplin kerja (X_2) sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y).

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	7.033	2.372
Lingkungan Kerja	.557	.049

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data diolah, 2023

Persamaan linier yang diperoleh: $Y = 7,033 + 0,557 X_1$, persamaan ini mempunyai arti:

Konstanta sebesar 7,033 diartikan bahwa jika variabel Lingkungan kerja (X_1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 7,033.

Koefisien regresi Lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,557 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan lingkungan kerja sebesar satu satuan, maka akan meningkat kinerja karyawan sebesar 0,557.



Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	8.756	3.395
Disiplin Kerja	.674	.091

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: data diolah, 2023

Persamaan linier yang diperoleh: $Y = 8,756 + 0,674 X_2$, yang mempunyai arti:

Konstanta sebesar 8,756 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X_2) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 8,756.

Koefisien regresi disiplin kerja (X_2) sebesar 0,674 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan disiplin kerja sebesar satu satuan, maka akan meningkat kinerja karyawan sebesar 0,674.

Tabel 9. Hasil Uji Korelasi Secara Pearson Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Correlations

		Lingkungan Kerja	Kinerja
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.822**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	64	64
Kinerja	Pearson Correlation	.822**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	64	64

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

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai signifikansi dari korelasi lingkungan kerja dengan kinerja adalah $0,000 < 0,5$ yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan korelasi pearson memiliki nilai sebesar 0,822 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **sangat kuat**.

Tabel 10. Hasil Uji Korelasi Pearson Disiplin Kerja terhadap Kinerja Correlations

		Disiplin Kerja	Kinerja
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.683**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	64	64
Kinerja	Pearson Correlation	.683**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	64	64

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

Sumber: data diolah, 2023

Hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai signifikansi dari korelasi disiplin kerja dengan kinerja adalah $0,000 < 0,5$ yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan korelasi pearson memiliki nilai sebesar 0,683 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **kuat**.

Tabel 11. Hasil Uji Korelasi Secara Simultan Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.836 ^a	.699	.689

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa hubungan antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja (secara simultan) terhadap Kinerja karyawan memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,836 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **sangat kuat**.

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.822 ^a	.675	.670

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,675 yang artinya variabel Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar 67,5%, sedangkan sisanya 32,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.683 ^a	.467	.458	5.72209

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja
Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 13 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,467 yang artinya variabel Disiplin Kerja (X₂) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar 46,7%, sedangkan sisanya 53,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.836 ^a	.699	.689

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja
Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh R Square sebesar 0,699. Hal ini berarti 69,9% variasi variabel kinerja (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu lingkungan kerja (X₁) dan disiplin kerja (X₂), sedangkan sisanya 30,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Uji t (Uji parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial (individu) memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Sebagai perbandingan untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan kriteria taraf signifikan sebesar 5% atau 0,05 dan membandingkan T_{hitung} dengan t_{tabel} sebesar 2,000.

Tabel 15. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	2.965	.004
Lingkungan Kerja	11.357	.000

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai t_{hitung} sebesar 11,357 dan nilai signifikan

sebesar 0,000 maka dapat dikatakan bahwa nilai t_{hitung} 11,357 > t_{tabel} 2,000 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X₁) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 16. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	2.576	.012
Disiplin Kerja	1.371	.000

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai t_{hitung} sebesar 7,371 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 maka dapat dikatakan bahwa nilai t_{hitung} 7,371 > t_{tabel} 2,000 dan signifikan 0,000 < 0,05. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel Disiplin Kerja (X₂) dengan variabel Kinerja (Y).

Uji F (Uji simultan)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% atau 0,05 yaitu membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

Hasil Uji Hipotesis secara simultan (Uji F) Variabel Lingkungan Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja (Y) ANOVA^a

Model	F	Sig.
1 Regression	70.682	.000 ^b
Residual		
Total		

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber: data diolah, 2023

Pada tabel di atas dapat dilihat nilai F_{hitung} sebesar 70,682 dan nilai signifikan sebesar 0,000 maka dapat dikatakan bahwa nilai F_{hitung} > F_{tabel} (70,682 > 3,15) dan signifikansi 0,000 < 0,05, yang menyatakan terdapat pengaruh antara Lingkungan kerja (X₁), Disiplin kerja (X₂) secara simultan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) pada PT Pos Indonesia Cabang Ciputat Tangerang Selatan.



SIMPULAN

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,033 + 0,557 X_1$, dan hasil uji hipotesis (uji t) diperoleh nilai $t_{hitung} 11,357 > t_{tabel} 2,000$ dan signifikan $0,000 < 0,05$.

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,756 + 0,674 X_2$ dan hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $7,371 > t_{tabel} 2,000$ dan signifikan $0,000 < 0,05$.

Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 4,154 + 0,456 X_1 + 0,210 X_2$, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 69,9% sedangkan hasil uji F diperoleh nilai $F_{hitung} 70,682 > F_{tabel} 3,15$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.

Azahraty. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 24-34.

Diah, S. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan. *JMK*, 17, 135-144.

Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modemland Realty). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 2 (2), 49-61.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hulu, Y., & Anwar, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Padang. *Academic Conference For Management*, 1 (3).

Husain, B. A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Cabang Bintaro. *Direksi Bisnis*, 1.

J. N., & Primadi. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Kreditan Rakyat. *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 2.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.

Kasmir. (2016). *Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.

Kawet, L., Mamesah, A. M., & P.K, V. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Disiplin Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI MANADO. *EMBA*, 4 (3).

Kholilah, Gergita, A., Puspasari, M., & Kohar, Z. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karywan Pada PT. Anugrah Argon Medica Palembang. *Motivasi*, 6.

Komarudin. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Depok. *Jurnal Ilmiah MSDM Jenius*, 1 (3).

Lidya, T., & Peggi, A. (2015). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada fakultas ekonomi dan bisnis unsrat Manado. *EMBA*, 3, 890-899.

Munardi, H. T., Dhuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT National Finance. *ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Unpam*, 1.

Nanulaita, D. T. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSU Amboina Mekar Di Kota Ambon. *MINDS*, 5 (2).

Rival, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Depok: PT PAJAGRAFINDO.

Sari, M., & Masruroh, F. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Magelang Tengah. *JMAN Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara*, 2 (2).

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Shalahudin. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja

- dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendudukan Dan Pencacatan Sipil Kabupaten Paser. *STIE Widya Praja Tanah Grogot*.
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal JIBEKA*, 9.
- Silean. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bandung: In Media.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharyanto, Nugraha, E., & Permana, H. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*.
- Sulistiawan, D., Riadi, S., & Maria, S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Universitas Mulawarman*

