

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT POS INDONESIA (PERSERO) JAKARTA SELATAN

Arva Mandari¹, Pancagaluh Ratnasih²

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: arvamandari1@gmail.com¹, dosen00737@unpam.ac.id²

ABSTRACT

Purpose. *This study aims to determine the effect of Work Discipline (X1) and Work Environment (X2) on Employee Performance (Y) partially or simultaneously.*

Methods. *The research method used is quantitative. The population in this study were 257 employees, the sample taken using the slovin formula was 72 respondents. Data processing using SPSS version 26. Data analysis uses validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, auto correlation test, linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, and hypothesis testing.*

Results. *The results showed that there was a significant influence of work discipline and work environment on employee performance both partially and simultaneously with an influence contribution of 51%. Work discipline and work environment have a significant effect on employee performance simultaneously as evidenced by the value of $f_{count} > f_{table}$ ($35.855 > 3.130$) then H_0 is rejected and H_a is accepted.*

Implications. *Good work discipline and a conducive work environment, it can improve overall employee performance. This can affect the productivity and efficiency of the organization, which leads to increased results and company profitability.*

Keywords. *Work Discipline; Work Environment; Employee Performance*

ABSTRAK

Tujuan. *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial maupun simultan.*

Metode. *Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan sebanyak 257 karyawan, sampel yang diambil menggunakan rumus slovin sebanyak 72 responden. Pengolahan data menggunakan SPSS versi 26. Analisa data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji auto korelasi, regresi linier, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis.*

Hasil. *Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan dengan kontribusi pengaruh sebesar 51%. Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan dibuktikan dengan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($35,855 > 3,130$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima*

Implikasi. *Dengan disiplin kerja yang baik dan lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan, hal ini dapat memengaruhi produktivitas dan efisiensi organisasi, yang berujung pada peningkatan hasil dan profitabilitas perusahaan.*

Kata Kunci. *Disiplin Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan*

1. Pendahuluan

Dalam menghadapi persaingan pada era globalisasi ini, perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Adanya saingan yang kuat dari luar menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup organisasi. Maka dari itu organisasi perlu adanya manajemen yang baik untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Hasibuan dalam Komariyah dkk (2021) Manajemen merupakan proses memanfaatkan sumber daya suatu organisasi atau perusahaan, dengan mempekerjakan karyawan guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan.

Maka dari itu mengelola sumber daya manusia (SDM) yang baik menjadi suatu hal yang sangat perlu sekali diperhatikan oleh perusahaan. Dimana manusia adalah aset terpenting yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi/perusahaan dan pengambilan keputusan. Kehadirannya merupakan kunci kesuksesan yang sangat menentukan perkembangan serta kemajuan dalam suatu perusahaan, berhasil atau tidaknya organisasi itu ditentukan dengan kualitas SDM yang dimilikinya yang berperan untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi/perusahaan. Perusahaan perlu memperhatikan kualitas dari setiap SDM yang dimiliki, karena SDM yang berkualitas dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan dan juga untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

Untuk mencapai tujuan perusahaan secara maksimal, tentunya karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang di miliki. Kinerja karyawan menjadi faktor yang sangat penting dan sangat berpengaruh pada tingkat keberhasilan perusahaan. Menurut Mangkunegara dalam Nurfitriani (2022:1) "Kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas maupun kualitas, kinerja tercapai berdasarkan hasil yang telah dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan". Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dimana menurut Kasmir (2019) diantaranya terdapat lingkungan kerja, dan disiplin kerja.

Menurut Ardana, Mujiati, & Utama dalam Dalimunthe dkk (2023:27) "Disiplin kerja merupakan suatu sikap bertindak positif yang dilakukan individu seperti menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku pada organisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan menerima setiap konsekuensi yang dilakukan". Kedisiplinan berperan dalam mendorong kerja karyawan, karena tingkat kedisiplinan SDM dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam pencapaian dan produktivitas kerja karyawan, yang akhirnya akan mempengaruhi hasil kerja karyawan. Tanpa disiplin yang baik, karyawan tidak dapat melaksanakan pekerjaan dan proses penyelesaian pekerjaan akan berdampak pada kinerja karyawan lainnya. Maka dari itu disiplin kerja sangat diperlukan dalam perusahaan sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan

Selain itu, Menurut Nitisemito dalam Enny (2019:56) menyatakan bahwa "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan, Misalnya adalah kebersihan, musik, dan lain-lain. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan".

Salah satu masalah yang ada pada PT Pos Indonesia (Persero) Jakarta Selatan yaitu masih ada karyawan yang kurang bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya belum bisa mencapai hasil yang sudah di targetkan oleh perusahaan tersebut, sehingga target dan ketercapaian pendapatan penjualan divisi penjualan korporat kurir dan logistik yang telah ditetapkan perusahaan belum sepenuhnya tercapai dengan baik. Dilihat dari hasil target dan ketercapaian yang tidak stabil dikarenakan realisasi pendapatan yang berubah-ubah, menandakan bahwa kinerja karyawan masih belum optimal. Dan pada data penilaian kinerja karyawan, meskipun sebagian karyawan menunjukkan kinerja yang konsisten, terdapat perubahan dalam distribusi kinerja dari tahun 2021-2023. Terlihat adanya penurunan jumlah karyawan yang mendapatkan predikat B dengan keterangan baik, dan sedikit peningkatan dalam jumlah karyawan yang mendapatkan predikat A dengan keterangan memuaskan. Selain itu, masih terdapat beberapa karyawan yang mendapatkan predikat C dengan keterangan cukup, yang menunjukkan

bahwa masih ada karyawan yang kinerjanya perlu diperbaiki. Belum optimalnya kinerja karyawan diduga dipengaruhi oleh disiplin kerja yang rendah dan lingkungan kerja yang kurang memadai, sehingga semangat kerja yang dimiliki karyawan menurun dalam beberapa tahun terakhir ini.

Terkait dengan disiplin kerja, tampak bahwa disiplin kerja masih belum maksimal. Penurunan disiplin terlihat dari kurangnya tingkat kewaspadaan pada beberapa karyawan dan kehadiran yang menurun. Penerapan sanksi yang tegas bagi karyawan yang sering tidak hadir sangat penting, karena jika ini dibiarkan akan semakin meningkat tingkat presentase ketidakhadiran karyawan dan disiplin kerja karyawan akan semakin menurun, yang akhirnya dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun secara keseluruhan. Selain itu, berdasarkan hasil observasi terkait lingkungan kerja, terlihat bahwa masih kurangnya perhatian perusahaan terhadap lingkungan kerja fisik yang ada diperusahaan. Lingkungan kerja fisik yang memenuhi syarat standar akan membuat karyawan nyaman dan fokus dalam bekerja. Ketika karyawan merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya maka karyawan akan terhambat dalam mencapai targetnya. Namun, untuk kenyamanan dalam hubungan antar tim di PT Pos Indonesia (Persero) Jakarta Selatan cukup baik. Keberadaan hubungan kerja yang harmonis dapat memberikan dukungan positif terhadap semangat kerja karyawan, meskipun lingkungan kerja fisik masih memerlukan perbaikan agar karyawan merasa nyaman dan produktif.

Disiplin kerja dan lingkungan kerja sangatlah penting dan menimbulkan kekhawatiran yang serius karena hal itu bisa meningkatkan atau bisa juga menurunkan kinerja karyawan. Maka dari itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Jakarta Selatan.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Disiplin Kerja

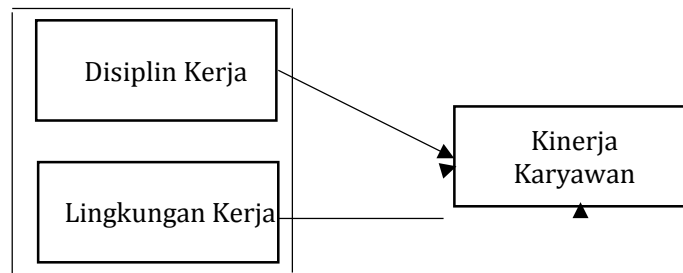
Menurut Hasibuan dalam Dharma dkk (2023:65) "Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dalam perusahaan ataupun instansi". Menurut Ardana, Mujiati, & Utama dalam Dalimunthe (2023:27) "Disiplin kerja merupakan suatu sikap bertindak positif yang dilakukan individu seperti menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku pada organisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan menerima setiap konsekuensi yang dilakukan".

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Rusdiana dan Zaqiyah (2021:98) "lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik secara individu maupun kelompok". Menurut Nitisemito dalam Enny (2019:56) "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, musik, dan lain-lain. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan".

Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019:182) "kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu". Menurut Rivai dan Basri dalam Fadli (2022:42) menyatakan bahwa "Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran/kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama".



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H₀₁ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Jakarta Selatan.
- H_{a1} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Jakarta Selatan.
- H₀₂ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Jakarta Selatan.
- H_{a2} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Jakarta Selatan.
- H₀₃ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Jakarta Selatan.
- H_{a3} : Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Jakarta Selatan.

3. Metode Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Metode asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Adapun variabel dalam penelitian ini adalah Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Peneliti melakukan penelitian pada lokasi sumber data yang dilakukan di PT Pos Indonesia (Persero) Jakarta Selatan yaitu tepatnya di JL. RS. Fatmawati Raya No. 10, RT.1/RW.4, Cilandak Barat, Kecamatan Cilandak, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12430.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Jakarta Selatan yang berjumlah 257 karyawan, Metode pengambilan sampel yang digunakan dengan teknik *simple random sampling*, menurut Sugiyono (2020:129) "*Simple Random Sampling* yaitu Dikatakan *simple* (sederhana) karena cara pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu". Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi dengan jumlah seluruh karyawan yaitu sebanyak 257 karyawan dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin. Berdasarkan perhitungan dengan rumus slovin, maka jumlah sampel yang didapatkan dari populasi ialah sebanyak 72 karyawan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ialah data primer dan data sekunder. Data primer yaitu observasi, wawancara dan penyebaran angket (kuesioner), data sekunder yaitu dokumentasi dan studi kepustakaan. Dalam penelitian ini, untuk pembobotan data, peneliti menggunakan skala pengukuran. Dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel dan indikator tersebut dijadikan acuan dalam

menyusun pertanyaan maupun pernyataan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif, uji instrumen data yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji auto korelasi, dan analisis kuantitatif yaitu regresi linier, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Disiplin Kerja				
1	Butir Pernyataan 1	0,566	0,231	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,629	0,231	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,714	0,231	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,801	0,231	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,699	0,231	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,698	0,231	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,672	0,231	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,498	0,231	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,585	0,231	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,669	0,231	Valid
Lingkungan Kerja				
1	Butir Pernyataan 1	0,797	0,231	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,818	0,231	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,806	0,231	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,590	0,231	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,831	0,231	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,564	0,231	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,762	0,231	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,675	0,231	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,633	0,231	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,494	0,231	Valid
Kinerja Karyawan				
1	Butir Pernyataan 1	0,500	0,231	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,665	0,231	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,709	0,231	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,657	0,231	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,689	0,231	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,456	0,231	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,702	0,231	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,575	0,231	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,550	0,231	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,493	0,231	Valid

Sumber: Olah Data SPSS 2024

Dapat dilihat pada tabel diatas, nilai r hitung dari 30 butir pernyataan lebih besar dari r tabel (0,231). Maka dapat dikatakan bahwa semua butir pernyataan tersebut valid. Dengan demikian data tersebut layak diteruskan sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Alpha	Keputusan
Disiplin Kerja (X1)	0,837	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,880	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,798	0,60	Reliabel

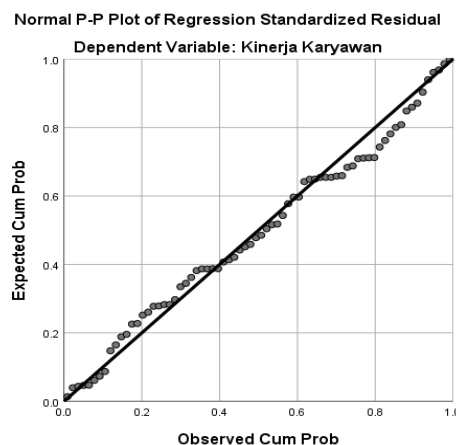
Sumber : Olah data SPSS 2024

Dapat dilihat pada tabel di atas, menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut reliabel, karena masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah distribusi datanya normal atau mendekati normal. Pengujian dapat dilakukan dengan grafik *probability plot* dimana suatu pengambilan keputusannya yaitu dengan syarat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal.



Sumber: Olah Data SPSS 2024

Gambar 2 Uji Normalitas P-P Plot

Dapat dilihat pada gambar diatas, bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal tersebut terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar grafik normal dengan titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal. Adanya penyebaran titik-titik yang mengikuti arah garis diagonal tersebut, dengan ini bisa dikatakan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Pengujian Multikolinearitas

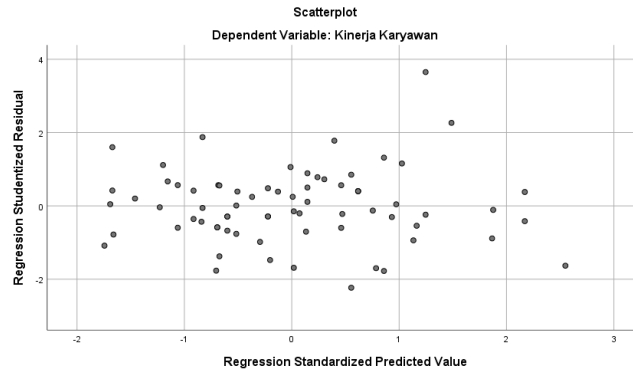
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1 (Constant)	14,230	2,773		5,131	,000		
Disiplin Kerja	,414	,093	,503	4,464	,000	,560	1,784
Lingkungan Kerja	,194	,080	,273	2,427	,018	,560	1,784

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah Data SPSS 2024

Dapat dilihat pada tabel di atas, diperoleh nilai *tolerance* sebesar 0,560, dimana kedua nilai tersebut lebih > dari 0,1. Kemudian nilai *variance inflation factor* (VIF) sebesar 1,784, dimana nilai tersebut kurang < dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terbebas dari gejala multikolinearitas atau tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Olah Data SPSS 2024

Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas

Dapat dilihat pada gambar di atas, bahwa titik-titik pada grafik scatterplot tersebut tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk suatu pola tertentu dan penyebaran titik-titiknya berada di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Pengujian Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	14,230	2,773		5,131	,000
Disiplin Kerja	,414	,093	,503	4,464	,000
Lingkungan Kerja	,194	,080	,273	2,427	,018

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olah Data SPSS 2024

Dapat dilihat pada tabel diatas, hasil perhitungan regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi $Y = 14,230 + 0,414X_1 + 0,194X_2$. Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta menunjukkan nilai sebesar 14,230 artinya jika variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) tidak dipertimbangkan maka Kinerja Karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 14,230 *point*. Nilai Disiplin Kerja (X_1) adalah 0,414 artinya jika konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Lingkungan Kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin Kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,414 *point*. Nilai Lingkungan Kerja (X_2) adalah 0,194 artinya jika konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin Kerja (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Lingkungan Kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,194 *point*.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,714 ^a	,510	,495	2,62016

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

Sumber : Olah Data SPSS 2024

Dapat dilihat pada tabel diatas, diperoleh nilai R-Square (koefisien determinasi) sebesar 0,510 atau 51%. Maka dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 51% sedangkan tersisa 49% yang dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji T Parsial

Tabel 6. Hasil Uji T Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,220	2,837		5,364	,000
	Disiplin Kerja	,563	,072	,684	7,843	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olah Data SPSS 2024

Dapat dilihat pada tabel diatas, diperoleh nilai t hitung variabel Disiplin Kerja (X1) adalah 7,843, sedangkan t tabel pada taraf nyata 5% (0,05) diperoleh degree of freedom (df) = 72 - 2 = 70. Jadi, t tabel diperoleh sebesar 1,994 (berdasarkan tabel t). Tabel diatas tersebut menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) diperoleh nilai t hitung > t tabel yaitu (7,843 > 1,994). Hal ini juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig. 0,05 yaitu (0,000 < 0,05) maka H_0 1 ditolak dan H_a 1 diterima. Sehingga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Jakarta Selatan.

Tabel 7. Hasil Uji T Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,133	2,406		9,198	,000
	Lingkungan Kerja	,430	,067	,607	6,384	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olah Data SPSS 2024

Dapat dilihat pada tabel diatas, diperoleh nilai t hitung variabel Lingkungan Kerja (X1) adalah 6,384, sedangkan t tabel pada taraf nyata 5% (0,05) diperoleh degree of freedom (df) = 72 - 2 = 70. Jadi, t tabel diperoleh sebesar 1,994 (berdasarkan tabel t). Tabel diatas tersebut menunjukkan bahwa variabel

Lingkungan Kerja (X₂) diperoleh nilai t hitung > t tabel yaitu (6,384 > 1,994). Hal ini juga diperkuat dengan nilai *p value* < Sig. 0,05 yaitu (0,000 < 0,05) maka H₀₂ ditolak dan H_{a2} diterima. Sehingga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Jakarta selatan.

Uji F Simultan

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	492,299	2	246,149	35,855	,000 ^b
	Residual	473,701	69	6,865		
	Total	966,000	71			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Olah Data SPSS 2024

Dapat dilihat pada tabel diatas, diperoleh nilai F hitung > F tabel yaitu (35,855 > 3,130). Hal ini juga diperkuat dengan nilai *p value* < Sig. 0,05 yaitu (0,000 < 0,05) maka H₀₃ ditolak dan H_{a3} diterima. Sehingga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Jakarta selatan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil analisis, variabel Disiplin Kerja (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai persamaan regresi yang diperoleh yaitu, $Y = 15,220 + 0,563X_1$. Dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,684 artinya termasuk pada tingkat hubungan yang **Kuat**. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,468 atau 46,8%. Serta uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel yaitu (7,843 > 1,994).

Pengaruh Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil analisis, variabel Lingkungan Kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai persamaan regresi yang diperoleh yaitu, $Y = 22,133 + 0,430X_2$. Dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,607 artinya termasuk pada tingkat hubungan yang **Kuat**. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,368 atau 36,8%. Serta uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel yaitu (6,384 > 1,994).

Pengaruh Disiplin Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil analisis variabel Disiplin Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan dengan nilai persamaan regresi yang diperoleh yaitu, $Y = 14,230 + 0,414X_1 + 0,194X_2$. Dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,714 artinya termasuk pada tingkat hubungan yang **Kuat**. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,510 atau 51%. Serta uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel yaitu (35,855 > 3,130).

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Adapun keterbatasan dalam penelitian antara lain yaitu, Pertama, dalam penelitian ini hanya ada dua variabel independen yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja, sementara masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat diteliti berikutnya. Kedua, responden yang hanya berjumlah 72 orang. Jumlah responden yang lebih besar tentunya akan lebih dapat menggambarkan keadaan sesungguhnya.

6. Kesimpulan

Disiplin Kerja (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai persamaan

regresi $Y = 15,220 + 0,563X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,684 artinya kedua variabel termasuk pada tingkat hubungan yang **kuat**. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,468 atau sebesar 46,8% sedangkan sisanya 53,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel yaitu ($7,843 > 1,994$). Dengan demikian maka H_01 ditolak H_a1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Jakarta Selatan.

Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai persamaan regresi $Y = 22,133 + 0,430X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,607 artinya kedua variabel termasuk pada tingkat hubungan yang **kuat**. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,368 atau 36,8% sedangkan sisanya 63,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel yaitu ($6,384 > 1,994$). Dengan demikian maka H_02 ditolak dan H_a2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Jakarta Selatan.

Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan dengan nilai persamaan regresi $Y = 14,230 + 0,414X_1 + 0,194X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,714 artinya variabel bebas dan terikat termasuk pada tingkat hubungan yang **kuat**. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,510 atau sebesar 51% sedangkan sisanya sebesar 49% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel yaitu ($35,855 > 3,130$). Dengan demikian maka H_03 ditolak dan H_a3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Jakarta Selatan.

Daftar Pustaka

- Caraka, R. N., & Azis, A. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi di PT. Polindo utama kabupaten tangerang. *Journal of Management and Innovation Entrepreneurship*, 1(2), 248-254.
- Dalimunthe, L., Limakrisna, N., & Lusiana. (2023). *Manajemen Kinerja sektor Kesehatan*. Padang: CV. Gita Lentera.
- Dharma, R., Hady, H., & Zefriyenni. (2023). *Kinerja Karyawan Perbankan*. Padang: CV Gita Lentera.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Fadli, R. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia di dalam Perusahaan*. Tangerang Selatan: Pascal Books.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) Edisi ke 5*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Komariyah, L. d. (2021). *Manajemen Pendidik & Tenaga Kependidikan Abad 21*. Provinsi Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Nurfitriani. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Makassar: Cendekia Publisher.
- Rusdiana, H. A., & Zaqiah, Q. Y. (2021). *Manajemen Perkantoran Modern*. Bandung: Insan Komunika Jurusan Ilmu Komunikasi UIN SGD.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwandi, E. (2022). *Metodelogi Penelitian*. Jakarta Selatan: PT. Scifintech Andrew Wijaya.