

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT POS INDONESIA (PERSERO) KANTOR CABANG CIPUTAT TANGERANG SELATAN

Tatu Alifya¹, Uswatun Chasanah²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ tatalifya12@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² uswatunc@unpam.ac.id

Abstract

The aim of this research is to find out the impact of the physical work environment and work discipline partially or simultaneously on the performance of employees at the PT Pos Indonesia (persero) office of the branch of ciputat tangerang south. The method used in this research is the quantitative descriptive method, the sample used is the simple random sampling technique. The population and sample in this study was a population of 140 employees and a sample of 58 respondents. Research results show that there is a partial influence on the physical working environment and employee performance. Where the simple linear regression equation $Y = 18,819 + 0,426 X1$, the correlation test $r = 0,614$, included in a strong catagore, the determination coefficient of 33,7%, the t-test of t counts greater than the table or $5,821 > 1,672$ H_0 was rejected and H_a accepted. The results of the study that there is an influence between work discipline and employee performance in a partial way. Where a simple lineary regression Equation $Y = 14,568 + 0,637 X2$, the correlation test $R = 0,692$, included in the strong catalogue, a determination factor of 47,9%, a t-tone test larger than the t table $7,172 > 1.672$ or H_0 were rebut and H_a received. The result of the research that there was an effect between the variable of the physical work environment and the working discipline on the employee simultaneously. Where the ratio of the double regression $Y = 9,967 + 0,239 + 0,461 X92$, the core test of X was heard with the value of 0,751 of the work line, the test could include more than 544%, the physical performance of employee can be determined with the size of a variable work environment.

Keywords: physical work environment, work discipline, employee performance.

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (persero) kantor cabang ciputat tangerang selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif kuantitatif, Sampel yang digunakan adalah teknik simple random sampling. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah populasi sebanyak 140 karyawan dan sampel sebanyak 58 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan secara parsial. Dimana persamaan regresi linear sederhana $Y = 18,819 + 0,426 X1$, uji korelasi $r = 0,614$, termasuk dalam katagori kuat, koefisien determinasi sebesar 33,7%, uji t sebesar t hitung lebih besar daripada t tabel atau $5,821 > 1,672$ H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan kinerja karyawan secara parsial. Dimana persamaan regresi linear sederhana $Y = 14,568 + 0,637 X2$, uji korelasi $r = 0,692$, termasuk dalam katagori kuat, koefisien determinasi sebesar 47,9%, uji t sebesar t hitung lebih besar daripada t tabel

7,172 > 1,672 atau H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan. Dimana persamaan regresi berganda $Y = 9,967 + 0,239 X_1 + 0,469 X_2$, uji korelasi berganda $r = 0,751$ termasuk dalam kategori kuat, koefisien determinasi sebesar 56,4%, uji f sebesar nilai f hitung lebih besar dari f tabel, atau $51,442 > 3,160$, artinya dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, kinerja karyawan.

1. PENDAHULUAN

PT Pos Indonesia sebagai salah satu perusahaan tertua dan terkemuka dalam layanan pos di Indonesia, kini menghadapi berbagai tantangan dan peluang yang signifikan di era Revolusi Industri 4.0. Perusahaan perlu memperkenalkan platform digital untuk meningkatkan aksesibilitas pelanggan dan memudahkan proses transaksi. Perkembangan pesat teknologi digital memaksa perusahaan untuk beradaptasi demi menjaga relevansi dan daya saing di pasar yang semakin kompetitif. Salah satu langkah strategis yang telah diambil PT Pos Indonesia adalah melakukan digitalisasi layanan.

Hal ini terlihat dari peluncuran aplikasi mobile dan platform online yang mempermudah pelanggan dalam mengakses berbagai layanan, seperti pengiriman dan pelacakan paket, pembayaran tagihan, serta transaksi lainnya tanpa perlu mendatangi kantor pos secara fisik. Di sisi lain, terjadi penurunan permintaan layanan tradisional seperti pengiriman surat, akibat maraknya penggunaan email dan platform komunikasi digital. Kondisi ini menuntut PT Pos Indonesia untuk mencari sumber pendapatan baru, khususnya dalam bidang pengiriman paket dan logistik, yang semakin berkembang seiring dengan lonjakan pertumbuhan e-commerce di Indonesia. Untuk merespon peluang ini PT Pos Indonesia memperkuat infrastrukturnya dalam sektor logistik dan meningkatkan jangkauan distribusi guna mendukung rantai pasokan e-commerce yang semakin kompleks.

Namun, seiring dengan perubahan tersebut, PT Pos Indonesia juga dihadapkan pada persaingan ketat dengan perusahaan kurir swasta yang lebih cepat dalam berinovasi, seperti JNE, J&T, dan TIKI. Perusahaan-perusahaan ini memanfaatkan teknologi modern untuk memberikan layanan yang lebih cepat, efisien, dan fleksibel, sehingga PT Pos

harus terus melakukan inovasi agar dapat bersaing. Salah satu tantangan lain yang muncul dalam era Revolusi Industri 4.0 adalah automasi dan integrasi teknologi kecerdasan buatan (AI). Teknologi AI dan robotik mulai diadopsi di sektor logistik untuk meningkatkan efisiensi operasional, seperti proses sortir dan pengiriman paket. Untuk menjaga daya saing, PT Pos Indonesia juga perlu mengintegrasikan teknologi ini guna mengurangi kesalahan operasional dan memberikan pengalaman pelanggan yang lebih baik. Dalam upaya merespon perubahan dan peluang ini, PT Pos Indonesia juga menjalin kolaborasi dengan startup dan perusahaan teknologi untuk menciptakan solusi inovatif, seperti layanan pengiriman berbasis aplikasi dan sistem pelacakan paket secara real-time. Hal ini dilakukan untuk menyesuaikan diri dengan ekspektasi konsumen yang terus berkembang seiring dengan kemajuan teknologi. Transformasi digital ini tidak hanya menuntut pengembangan teknologi, tetapi juga membawa perubahan pada budaya organisasi di dalam perusahaan.

PT Pos Indonesia harus mendorong adopsi teknologi di seluruh tingkat manajemen dan operasional, serta meningkatkan keterampilan digital para karyawannya. Lebih lanjut, perubahan ini juga mendorong transformasi model bisnis, di mana PT Pos Indonesia mulai memperluas portofolionya dari sekadar layanan pos tradisional menjadi penyedia layanan logistik dan solusi keuangan. Selain itu, perusahaan ini memperluas kehadirannya dalam sektor keuangan melalui layanan remitansi, giro pos, dan layanan pembayaran digital, yang disesuaikan dengan tren transaksi non-tunai yang kian diminati oleh masyarakat. Secara keseluruhan, PT Pos Indonesia saat ini berada dalam fase transformasi besar untuk menyesuaikan diri dengan berbagai tantangan dan peluang di era Revolusi Industri 4.0.

Proses ini tidak hanya penting bagi kelangsungan bisnis perusahaan, tetapi juga berpotensi menentukan pertumbuhan dan daya saingnya di masa depan. Untuk mencapainya dibutuhkan kualitas pelayanan yang baik dan stabil serta kerja sama yang solid antara karyawan manajerial maupun non manajerial, Karena itu, sumber daya manusia sangat penting bagi setiap perusahaan. Karena jika tanpa sumber daya yang berkualitas dikhawatirkan bisa mempengaruhi kinerja dari perusahaan secara keseluruhan yang dapat merugikan perusahaan. Berikut ini merupakan tabel yang memperlihatkan hasil skor Top Brand Award jasa kurir Indonesia pada tahun 2021-2023:

Tabel 1.1 Top Brand Index Jasa Kurir di Indonesia

Nama Brand	2021	2022	2023
JNE Express	-	-	29.10
TIKI	11.20	11.10	10.60
Pos Indonesia	8.50	8.50	7.30

Sumber : Top Brand Award (www.topbrand-award.com)

Berdasarkan hasil dari data tabel 1.1 maka PT Pos Indonesia masih kalah bersaing dengan para pesaingnya atau dengan para kompetitornya, menunjukkan pada Tahun 2021-2023 Top Brand Index tertinggi dikuasai oleh JNE Express, disusul oleh jasa kurir TIKI diperingkat kedua, sedangkan PT Pos Indonesia di tahun 2021-2023 tetap menjadi peringkat ketiga. pada tahun 2021 menjadi 8.50%, selanjutnya pada tahun 2022 masih tetap sama 8.50% dan pada tahun 2023 PT Pos Indonesia hanya menguasai dan mengalami penurunan sangat rendah menjadi 7.30% dibandingkan dengan JNE Express dan TIKI. Hal ini mengidentifikasi bahwa pada kinerja karyawan di perusahaan tersebut masih kurang baik dan optimal, maka dari itu agar target perusahaan tercapai dan meningkat dibutuhkan kinerja yang optimal dan baik dari setiap karyawan agar mampu bersaing dengan para pesaingnya atau pada perusahaan-perusahaan lainnya. Kurangnya fasilitas yang disediakan oleh perusahaan dapat menghambat proses berjalannya kinerja dari karyawan dan dapat menyebabkan penurunan pada karyawan.

Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui

lingkungan kerja yang baik secara fisik maupun non fisik, antara lain menciptakan suasana aman, menyediakan sarana dan peralatan kerja yang aman, menjaga keberhasilan kerja dan semangat kerja pegawai dalam segala aktivitas. kondisi fisik dan non fisik yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Alasan dipilihnya PT Pos Indonesia sebagai obyek penelitian adalah karena pada saat penelitian melakukan observasi awal terdapat isu mengenai lingkungan kerja yang kurang kondusif, isu mengenai Disiplin Kerja pada karyawan, serta menurunnya kinerja karyawan sehingga peneliti memutuskan melakukan penelitian dengan berfokus pada ketiga variabel tersebut.

Tabel 1.2 Data Kondisi Lingkungan Kerja Fisik PT Pos Indonesia (Persero)

No	Indikator	Kondisi		
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik
1	Siklus Udara			✓
2	Pencahayaannya	✓		
3	Kebisingan			✓
4	Penggunaan warna	✓		
5	Kelembapan Udara			✓
6	Fasilitas			✓

Sumber: Data Lingkungan Kerja dari (Staff Administrasi dan Umum)

Dari penjelasan tabel 1.2 menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik Ada beberapa bagian yang belum terimplementasi dengan baik, seperti siklus udara, kelembapan udara, suara bising, dan juga fasilitas. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif ini akan membuat karyawan merasa nyaman., sehingga karyawan dapat dengan maksimal bekerja dan meningkatkan kualitas kerjanya. Dibawah ini merupakan data fasilitas kerja yang tersedia PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Ciputat Tangerang Selatan.

Tabel 1.3 Data Fasilitas Kerja PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Ciputat Tangerang Selatan

No	Fasilitas Lingkungan Kerja	Kondisi	Keterangan
1	Pos Kesamanan	Cukup Baik	sudah cukup namun masih belum memenuhi standar yang dibutuhkan
2	Mobil dan Motor	Kurang Memenuhi Standar Perusahaan	kurangnya fasilitas mobil dan motor di PT pos indonesia yang belum memenuhi standar dan dapat menghambat kinerja dari karyawan
3	Meja dan Kursi	Cukup baik	sudah cukup namun masih belum memenuhi standar yang dibutuhkan
4	Lampu	Pencahayaannya yang berlebih	Pencahayaannya yang berlebih di PT Pos Indonesia KC Tangsel dapat membuat karyawannya merasa kurang nyaman karena menimbulkan kelesuan dimata dan pencahayaan yang terlalu kontras dapat membuat mata menjadi mudah lelah dan capek yang dapat mengganggu aktivitas bekerja dari karyawan
5	Pendingin Ruangan atau AC	Kurang Dingin dan terdapat AC yang mati dan Kotak atau sudah lama	Terdapat AC yang mati atau sudah lama suhu udara yang kurang dingin dapat menyebabkan rasa tidak nyaman saat bekerja, AC di PT pos indonesia belum memenuhi standar kantor
6	CCTV	Kurang Baik	kurangnya fasilitas CCTV di PT pos indonesia yang belum memenuhi standar kantor dan terdapat CCTV yang tidak berfungsi dengan baik
7	Perfengkapan Kantor	kurang memadai dan dibawah dari standar ketentaaan	Perfengkapan kantor sangatlah penting untuk mendukung kinerja dari para karyawan agar lebih baik dan memperlancar kinerja dari karyawan.

Sumber: Data Lingkungan Kerja (Staff Administrasi dan Umum)

Dari penjelasan tabel 1.3 menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan kurang nyaman dengan perlengkapan yang disediakan perusahaan untuk mendukung kinerja karyawan dan juga suasana lingkungan kerja perusahaan kurang kondusif dikarenakan kebisingan yang timbul dari luar posisi kantor pos tersebut berada di pinggir jalan raya yang menyebabkan kebisingan tersebut berasal dari kendaraan yang melintas, dan masih terdapat banyak kekurangan dari segi perlengkapan yang disediakan oleh perusahaan seperti kurangnya fasilitas CCTV, mobil dan motor, dan juga AC itupun terdapat AC yang sudah tidak layak pakai atau mati harus diperbaiki, Meja, Kursi, pos kemanana untuk pelanggan sudah cukup baik, yang diberikan perusahaan maka dari itu untuk menunjang keberhasilannya kinerja dari karyawan serta dapat meningkatkan kualitas, kuantitas dan produktivitas karyawan perusahaan harus segera memperbaiki dari lingkungan kerjanya. Dalam hal yang paling umum di perusahaan jika banyak karyawan yang sebenarnya memiliki potensi kemampuan tinggi tetapi tidak dapat berprestasi dengan baik dalam bekerja, hal ini biasanya dikarenakan kondisi psikologi dari jabatan yang tidak cocok, Tempat kerja yang tidak nyaman dan aman. Ketika psikologi karyawan merasa nyaman, aman terhadap lingkungan kerja maka akan meningkatkan pola kedisiplinan yang dahulu kurang disiplin sehingga akan mempengaruhi kinerja menjadi lebih baik.

Perusahaan harus mempunyai pandangan dan sikap disiplin untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia (SDM). Kedisiplinan merupakan fungsi operatif di dalam manajemen SDM. Semakin baik disiplin pegawai pada perusahaan, maka akan sebaik-baiknya prestasi yang dicapai oleh perusahaan. Melihat pentingnya kenyamanan lingkungan kerja dan kedisiplinan pegawai bagi peningkatan kinerja, maka dalam hal ini PT Pos I Kantor Kecamatan Serpong perlu memperhatikan hal tersebut agar dapat meningkatkan kinerja para pegawainya. Salah satu bagian yang paling penting dari manajemen sumber daya manusia adalah disiplin kerja. Tanpa disiplin karyawan yang baik, perusahaan tidak dapat mencapai hasil terbaiknya. Dengan hasil observasi di PT Pos Indonesia

(Persero) Kantor Cabang Ciputat Tangerang Selatan menemukan adanya permasalahan yang terjadi seperti adanya karyawan yang terlambat absen, alfa dan izin disaat jam kerja. Dalam penilaian aspek kedisiplinan yang dinilai seperti absensi yang mana absensi ini terdiri dari Telat, Izin, dan Alfa.

Tabel 1.4 Data Absensi Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Ciputat Tangerang Selatan Tahun 2021-2023

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Absen Kehadiran			Jumlah Absensi Per Tahun
				Telat	Izin	Alfa	
1	2021	177	250	25	27	36	88
2	2022	169	250	33	38	46	117
3	2023	140	250	36	42	50	128

Sumber: Data Absensi Tahun 2021-2023 (Staff Administrasi dan Umum)

Dari penjelasan tabel 1.4 menunjukkan bahwa masih memiliki absensi yang kurang baik masih banyak karyawan yang telat dan alfa, dapat dilihat Tahun 2021 Jumlah Karyawan yang Alfa 36 Orang, Telat 25 Orang, dan Izin 27 Orang, Selanjutnya pada Tahun 2022 jumlah Karyawan Alfa 46 Orang, Telat 33 Orang, dan Izin 38 Orang. dan pada tahun 2023 jumlah karyawan yang Alfa 50 orang, Telat 36 Orang, dan Izin 42 Karena masih ditemukan penurunan kedisiplinan pada karyawan yaitu kurang tertibnya dalam menggunakan jam kerja, tidak melampirkan surat keterangan dari instansi kesehatan apabila sakit atau izin. Hal ini cukup jelas bahwasannya banyak karyawan masih tidak disiplin., Artinya waktu penyelesaian tugas menjadi kurang akurat dan cepat serta dapat menghambat kinerja karyawan didalam perusahaan. Tanpa disiplin karyawan yang baik, perusahaan tidak dapat mencapai hasil terbaiknya. Selain itu beliau juga menyatakan bahwa Pada dasarnya, prestasi atau kinerja seorang pegawai adalah hasil dari kinerja mereka selama jangka waktu tertentu dibandingkan dengan kemungkinan-kemungkinan, seperti kinerja, standar, atau tujuan sasaran atau kinerja yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disetujui kesepakatan bersama.

Dalam menjalankan operasinya PT Pos Indonesia (Persero) KC Ciputat Tangerang Selatan ini memiliki 140 karyawan. Kinerja kerja terhadap PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Ciputat Tangerang Selatan ini dapat dikategorikan baik, sebagaimana dapat dilihat pada tabel 1.5 mengenai penilaian kinerja karyawan sebagai berikut :

Tabel 1.5 Data SMKI Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang
Ciputat Tangerang Selatan Tahun 2021-2023

Nilai	Tahun		
	2021	2022	2023
A	67	70	90
B	11	42	17
C	120	40	20

Sumber: Data Kinerja Karyawan Tahun 2021-2023 (Staff
Adminstrasi dan Umum)

Pada tabel 1.5 di atas, penilaian kinerja karyawan yang menggunakan skala penilaian kinerja karyawan yang ada di perusahaan, dapat dikatakan baik atau tidak baiknya kinerja karyawan dapat dilihat berdasarkan skala penilaian sebagai berikut ini :

Tabel 1.6 Skala Penilaian Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero)
Kantor Cabang Ciputat Tangerang Selatan

Nilai	Kriteria (%)	Keterangan
A	100 - 91	Sangat Baik
B	81 - 90	Baik
C	61-80	Cukup
D	51-60	Kurang
E	0-50	Sangat Kurang Baik

Sumber: Data Kinerja Karyawan dari (Staff Adminstrasi dan Umum)

Dari penjelasan tabel 1.5 diketahui bahwa dari Penilaian Karyawan menggunakan sistem kinerja individu (SMKI) yang digunakan pada PT Pos Indonesia (Persero) Tangerang Selatan dengan menggunakan Key Performance Indicator atau singkatannya yaitu (KPI) dalam bentuk presentase pencapaian kinerja. KPI merupakan suatu penilaian dari kinerja karyawan yang digunakan untuk membantu perusahaan menentukan dan mengukur atau menilai kemajuan terhadap sasaran setiap anggota atau karyawan diperusahaan tersebut.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Griffin (2021:278), “Manajemen merupakan serangkaian kegiatan (termasuk perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, memimpin, dan pengendalian) yang diarahkan pada sumber daya organisasi (manusia, keuangan, fisik, dan informasi)”. Ilmu manajemen adalah disiplin ilmu yang berkaitan dengan cara-cara mengorganisasi, mengarahkan, dan mengontrol sumber daya (manusia, uang, waktu, bahan baku, teknologi, informasi, dan lain-lain) secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Widiana (2020:55) “Manajemen berasal dari kata bahasa Inggris management dengan kata.

Menurut Marisyah (2022:533) “Lingkungan kerja adalah dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan nyaman dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan”. Faktor faktor seperti kebersihan, pencahayaan, suhu, dan fasilitas kerja yang memadai turut berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan kinerja. Menurut Christina dan Sitorus (2022:26) “Lingkungan kerja adalah lingkungan dalam bekerja yaitu semua yang terdapat diantara karyawan melaksanakan pekerjaannya, dikarenakan secara langsung berkorelasi pada karyawan, lingkungan kerja mampu mempengaruhi pada perasaan karyawan, karyawan akan bekerja secara optimal, efektif dan betah jika karyawan tersebut merasa senang dari lingkungan tempat bekerja”. Sedangkan Menurut Iis Rahayu dkk (2022:19) “Lingkungan kerja adalah mencakup semua alat dan bahan yang dihadapi, suasana dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Menurut Latainer dalam Sutrisno (2020:87) “Disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku”. Senada dengan pendapat Menurut Hasibuan (2019 :87) “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Disiplin kerja merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya. Menurut Irawan et al., (2021:4) “Disiplin merupakan kondisi didalam organisasi ketika karyawan berperilaku sesuai dengan aturan dan standar perilaku yang dapat diterima organisasi”.

Kinerja berasal dari kata Job performance atau Actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Menurut John (2022:447) “Kinerja

Karyawan adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut". Pengertian kinerja (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Dalam suatu penelitian, data mempunyai kedudukan yang sangat penting. Hal ini, dikarenakan data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Valid atau tidaknya data sangat menentukan kualitas dari data tersebut. Hal ini tergantung instrumen yang digunakan apakah sudah memenuhi atas validitas dan reliabilitas. Ataupun dalam pengujian instrumen ini digunakan 2 (dua) pengujian yaitu sebagai berikut:

1) Uji Validitas

Uji Validitas merupakan Untuk membuktikan bahwa suatu kuesioner valid, maka harus dilakukan uji validitas

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Menurut Sugiyono (2020:121), "Instrumen yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama".

b. Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan untuk menguji model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya yang memiliki disitribusi normal atau tidak normal. Apabila variabel berdistribusi secara

normal maka hasil statistik akan mengalami perumusan. Uji Normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan One Smple Kolmogorov Smirnov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 0,05 maka data terdistribusi normal. Sedangkan jika hasil One Sample Kolmogorov Smirnov menunjukkan nilai signifikan dibawah 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas. Metode yang digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

3) Uji Autokorelasi

Tujuan uji autokorelasi adalah untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ atau sebelumnya. Jika terjadi korelasi maka dinamakan masalah autokorelasi. Autokorelasi didefinisikan sebagai korelasi antar observasi yang diukur berdasarkan deret waktu untuk dalam model regresi atau dengan kata lain eror dari observasi yang satu dipengaruhi oleh eror dari observasi sebelumnya. Akibat dari adanya autokorelasi dalam model regresi, artinya tingkat kesalahannya menjadi besar dan koefisien regresi menjadi tidak stabil. uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi

4) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain. Uji heteroskedastisitas untuk menguji terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas maka dilihat dari nilai koefisien korelasi

Rank Spearman antara masing-masing variabel bebas dengan variabel pengganggu

c. Analisis Regresi Linier

Menurut Sugiyono (2021:270) “Regresi linier sederhana digunakan untuk mengestimasi besarnya koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier satu variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya variabel tertanggung”. Analisis regresi linear berganda merupakan suatu alat analisis peramalan nilai antar dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terkait untuk membuktikan ada atau tidaknya pengaruh antara variabel bebas atau variabel terkait. Menurut Sugiyono (2021:2), “Analisis regresi linear berganda merupakan analisis yang digunakan peneliti, apabila meramalkan bagaimana keadaan (naik-turun) variabel dependen (kriterium), apabila dua atau lebih variabel dependen sebagai faktor prediktor dimanipulasi(dinaikturunkan nilainya)

d. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara seluruh variabel X terhadap Y secara bersamaan

e. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi atau koefisien penentu merupakan alat analisis berguna untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel terkait (kinerja)

f. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik (X₁)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Kuesioner 1	0,425	0,258	Valid
2.	Kuesioner 2	0,444	0,258	Valid
3.	Kuesioner 3	0,468	0,258	Valid
4.	Kuesioner 4	0,491	0,258	Valid
5.	Kuesioner 5	0,637	0,258	Valid
6.	Kuesioner 6	0,613	0,258	Valid
7.	Kuesioner 7	0,689	0,258	Valid
8.	Kuesioner 8	0,739	0,258	Valid
9.	Kuesioner 9	0,677	0,258	Valid
10.	Kuesioner 10	0,437	0,258	Valid
11.	Kuesioner 11	0,376	0,258	Valid
12.	Kuesioner 12	0,290	0,258	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2024.

Berdasarkan data pada tabel diatas, variabel lingkungan kerja fisik (X₁) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,258), Oleh karena itu, setiap item kuesioner dinyatakan valid, dan kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Kuesioner 1	0,472	0,258	Valid
2.	Kuesioner 2	0,469	0,258	Valid
3.	Kuesioner 3	0,507	0,258	Valid
4.	Kuesioner 4	0,538	0,258	Valid
5.	Kuesioner 5	0,425	0,258	Valid
6.	Kuesioner 6	0,415	0,258	Valid
7.	Kuesioner 7	0,645	0,258	Valid
8.	Kuesioner 8	0,400	0,258	Valid
9.	Kuesioner 9	0,510	0,258	Valid
10.	Kuesioner 10	0,449	0,258	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2024.

Berdasarkan data pada tabel 4.10, variabel Disiplin kerja (X₂) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,258), Oleh karena itu, setiap item kuesioner dinyatakan valid, dan kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Kuesioner 1	0,574	0,258	Valid
2.	Kuesioner 2	0,544	0,258	Valid
3.	Kuesioner 3	0,376	0,258	Valid
4.	Kuesioner 4	0,428	0,258	Valid
5.	Kuesioner 5	0,464	0,258	Valid
6.	Kuesioner 6	0,347	0,258	Valid
7.	Kuesioner 7	0,695	0,258	Valid
8.	Kuesioner 8	0,443	0,258	Valid
9.	Kuesioner 9	0,538	0,258	Valid
10.	Kuesioner 10	0,538	0,258	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2024.

Berdasarkan data pada tabel diatas, Nilai variabel kinerja karyawan (Y) diterima. r hitung > r tabel (0,258), Oleh karena itu, setiap item kuesioner dinyatakan valid, dan kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian..

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach alpha	Standar Cronbach alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X ₁)	0,741	0,600	reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,625	0,600	reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,653	0,600	reliabel

Sumber: Data diolah SPSS, 2024.

Berdasarkan hasil tes yang ditunjukkan pada tabel 4.12, menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X₁), Disiplin Kerja (X₂), dan Kinerja Karyawan (Y) dianggap reliabel karena masing-masing variabel memiliki nilai *alfa Cronbach* lebih besar dari 0,600

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.20838903
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.052
	Negative	-.059
Test Statistic		.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.13, Nilai probabilitas (*Asymptotic Sign. (2-tailed)*) 0,200 > 0,05) ditemukan, yang menunjukkan bahwa model regresi berdistribusi normal

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14 Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	9.967	3.341			2.983	.004
LINGKUNGAN KERJA FISIK	.239	.073	.344		3.284	.002
DISIPLIN KERJA	.469	.097	.510		4.861	.000
					Tolerance	VIF
					.720	1.388
					.720	1.388

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 Sumber: Data diolah SPSS, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas tabel 4.14 Toleransi variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,720 dan disiplin kerja sebesar 0,720 nilai tersebut dinyatakan kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) Variabel lingkungan kerja fisik sebesar 3,720 dan variabel disiplin Kerja sebesar 1,388 kurang dari Oleh karena itu, model regresi ini

menunjukkan bahwa tidak ada gangguan multikolinearitas.

3) Uji Autokorelasi

Tabel 4.16 Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.751 ^a	.564	.548	2.248	1.645
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA FISIK					
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					

Sumber : Data diolah SPSS, 2024.

Berdasarkan Hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel 4.16 di atas karena menunjukkan bahwa model regresi ini tidak memiliki autokorelasi nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,645, yang berada di antara interval 1,550-2,460, dianggap tidak ada gangguan autokorelasi

4) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.17 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.577	2.004			-.288
LINGKUNGAN KERJA FISIK	.034	.044			.124
DISIPLIN KERJA	.021	.058			.056
					.357

a. Dependent Variable: ABS RES
 Sumber : Data diolah SPSS, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.17, uji *glejser test model* pada variabel lingkungan kerja fisik (X₁) diperoleh nilai *Probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,433 dan disiplin kerja (X₂) diperoleh nilai *Probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,723 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *Regression Model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

d. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.18 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Lingkungan Kerja Fisik (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	18.819	3.319			5.670	.000
LINGKUNGAN KERJA FISIK	.426	.073	.614		5.821	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

- 1) Nilai konstanta sebesar 18,819 bahwa jika variabel lingkungan kerja fisik (X₁) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 18,819 *point*.
- 2) Nilai koefisien regresi lingkungan kerja fisik (X₁) sebesar 0,426 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X₂), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja fisik (X₁) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,426 *point*.

Tabel 4.19 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	14.568	3.287			4.432	.000
DISIPLIN KERJA	.637	.089	.692		7.172	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

- 1) Nilai konstanta sebesar 14,568 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X₂) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 14,568 *point*.
- 2) koefisien regresi disiplin kerja (X₂) sebesar 0,637 ini diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X₂) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,637 *point*.

Tabel 4.20 Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₁) Dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9.967	3.341			2.983	.004
	LINGKUNGAN KERJA FISIK	.239	.073	.344		3.284	.002
	DISIPLIN KERJA	.469	.097	.510		4.861	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

- 1) Nilai konstanta sebesar 9,967 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja fisik (X₁) dan disiplin kerja (X₂) tidak dipertimbangkan, maka kinerja karyawan (Y) sebesar 9,967 *point*.
- 2) Nilai lingkungan kerja fisik (X₁) 0,239 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X₂), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja fisik (X₁) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,239.
- 3) koefisien regresi disiplin kerja (X₂) sebesar 0,469 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada pada variabel lingkungan kerja fisik (X₁), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X₂) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,469 *point*.

e. Analisis Koefisien Korielasi (r)

Tabel 4.21 Hasil Uji Koefisien Korelasi Parsial Lingkungan Kerja Fisik (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		LINGKUNGAN KERJA FISIK	KINERJA KARYAWAN
LINGKUNGAN KERJA FISIK	Pearson Correlation	1	.614**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	58	58
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.614**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	58	58

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

Sumber : Data diolah, 2024.

hasil uji yang ditunjukkan pada tabel 4.21, Nilai koefisien korelasi sebesar 0,614, yang berada di antara 0,600 dan 0,799,

menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Table 4.22 Hasil Uji Koefisien Korelasi Parsial Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations		
	DISIPLIN KERJA	KINERJA KARYAWAN
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.692**
	N	58
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.692**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	58

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber : Data diolah, 2024.

Hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel 4.22, nilai koefisien korelasi sebesar 0,692, yang berada di antara 0,600 dan 0,799, menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Table 4.23 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Silmutan Lingkungan Kerja Fisik (X₁) Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.751 ^a	.564	.548	2.248	.564	35.607	2	55	.000

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA FISIK
 Sumber : Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel 4.23, ditemukan nilai koefisien korelasi sebesar 0,751 dengan nilai yang berkisar antara 0,600 dan 0,799, yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja memiliki korelasi yang signifikan dengan kinerja karyawan

f. Uji Koefisien Determinasi

Table 4.24 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Lingkungan Kerja Fisik (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.614 ^a	.377	.366	2.664

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA FISIK

Sumber : Data diolah SPSS, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel 4.24, dapat diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,377 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan kerja Fisik berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 37,7% sedangkan sisanya sebesar (100-37,7) = 66,3% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

Tabel 4.25 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Disiplin Kerja(X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.692 ^a	.479	.469	2.437

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA

Sumber : Data diolah SPSS, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel 4.25, dapat diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,479 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 47,9% sedangkan sisanya sebesar (100-47,9) = 52,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

Table 4.26 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Silmutan Lingkungan Kerja Fisik (X₁) Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 ^a	.564	.548	2.248

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA FISIK

Sumber : Data diolah SPSS, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel 4.26, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 56,4% sedangkan sisanya sebesar (100-56,4)= 43,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

g. Uji Hipotesis

Table 4.27 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18.819	3.319		5.670	.000
1 LINGKUNGAN KERJA FISIK	.426	.073	.614	5.821	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah SPSS, 2024.

Berdasarkan pada hasil uji pada di atas. Nilai t hitung > t tabel atau (5,821 > 1,672) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi <0,05 atau (0,00 < 0,005) > Oleh karena itu, H₀ ditolak dan H_a diterima, menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 4.28 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X₂) Terhadap

Kinerja Karyawan (Y)					
Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Beta		
(Constant)	14,568	3,287		4,432	,000
1 DISIPLIN KERJA	,637	,089	,692	7,172	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah SPSS, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.28 diatas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,172 > 1,672)$ hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Oleh karena itu, H₀ ditolak dan H_a diterima, menunjukkan bahwa disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 4.29 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Lingkungan Kerja Fisik (X₁) Dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	305,435	1	305,435	51,442	,000 ^b
	Residual	332,496	56	5,937		
	Total	637,931	57			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA

Sumber : Data diolah SPSS, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.29 Nilai f hitung lebih besar dari f tabel, atau $(51,442 > 3,160)$,. Nilai signifikansi juga kurang dari 0,05, atau $(0,000 < 0,05)$. Oleh karena itu, H₀ ditolak dan H_a diterima, menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan

5. KESIMPULAN

Berdasarkan urian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut ini:

- Lingkungan kerja fisik (X₁) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 18,819 + 0,426 X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,614 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai korelasi sebesar 0,377 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,377 atau sebesar 37,7%. Sedangkan sisanya sebesar 66,3% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$

atau $(5,821 > 1,672)$. dengan demikia H₀ ditolak H₁ diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT Pos Indonesia kantor cabang ciputat tangerang selatan

- Disiplin kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 14,568 + 0,637 X_2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,692 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,479 atau sebesar 47,9%. Sedangkan sisanya sebesar 52,1% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,172 > 1,672)$. dengan demikian H₀ ditolak H₂ diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT Pos Indonesia kantor cabang ciputat tangerang selatan.
- Lingkungan Kerja Fisik (X₁) Dan Disiplin Kerja (X₂) berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 9,967 + 0,239 X_1 + 0,469 X_2$, nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,751 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0,564 atau sebesar 56,4%. Sedangkan sisanya sebesar 43,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(35,607 > 3,160)$. dengan demikia H₀ ditolak H₃ diterima. artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT Pos Indonesia kantor cabang ciputat tangerang selatan

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, P. (2020:11). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- [2] Arikunto, S (2020:223). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

- [3] Catio, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Issue 1).
- [4] Christina, M., & Sitorus, D. H. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi, 17(1), 25–34. <https://doi.org/10.32534/Jv.V17i1.2521>
- [5] Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Lentera Bisnis, 12(2), 339. <https://doi.org/10.34127/Jrlab.V12i2.771>
- [6] Fitra Hasyim, E., Subiyanto, D., Septyarini, E., Ekonomi, F., & Sarjanawiyata Tamansiswa, U. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Knowledge Sharing Sebagai Intervening*. Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta. *, 17(3), 430–438. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/Inovasi>
- [7] Griffin, R. W. (2021:278). *Management. Cengage Learning*.
- [8] Ghozali, I. (2021:43). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss, Edisi Ketujuh*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- [9] Hasibuan, S.P., Malayu. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Askara.
- [10] Handoko (2021:9). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Bpfe
- [11] Irawan, Kusjono, & Suprianto. (2021:4). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong Doni*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (Jimawa)*.
- [12] Istijanto, M.M. 2020. *Riset Sumber Daya Manusia*. Pt Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- [13] John, F. (2022). *Pengaruh Komunikasi, Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)*. Jim: Jurnal Ilmu Mulidisiplin, 1(2), 447–458.
- [14] Marisya, F. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan*. Mamen: Jurnal Manajemen, 1(4), 553–562. <https://doi.org/10.55123/Mamen.V1i4.1065>
- [15] Mangkunegara, A. A. A. P. (2020:9). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Pt Remadja Rosdakarya.
- [16] Malayu S.P Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [17] Nabawi, R. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/Manuhara.V2i1.426>
- [18] Nurjaya, N. (2021:60). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona*. Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional, 3(1), 60-74.