

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT POS INDONESIA (PERSERO) CABANG CIPUTAT

Raihan Nur Ramadhan¹, Abdul Khoir²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹raihanramadhannur13@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang Tangerang Selatan
e-mail: ²dosen02490@unpam.ac.id

Abstract

This research aims to determine the influence of the physical work environment and work discipline on employee performance at PT. Pos Indonesia Ciputat branch partially or simultaneously. The research method used is quantitative with an associative causal approach, data collection techniques using questionnaires. The population and sample in this study were all employees of PT. Pos Indonesia had 127 respondents. Data processing used SPSS 26. Data analysis used validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, linear regression, correlation coefficient, determination coefficient and hypothesis test. The research results show that there is a partial influence between the physical work environment and employee performance. Where the simple linear regression equation $Y = 8.465 + 0.752 X_1$ The research results show that there is a partial influence between work discipline and employee performance. Where the simple linear regression equation $Y = 5.348 + 0.849 X_2$ The research results show that there is an influence between physical work environment variables and work discipline on employee performance simultaneously. Where the multiple regression equation $Y = 2.957 + 0.410 X_1 + 0.485 X_2$ and work discipline has a significant effect on employee performance.

Keywords: work environment; work discipline; employee performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia cabang ciputat secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan kausal asosiatif, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Pos Indonesia sebanyak 127 responden. Pengolahan data menggunakan SPSS 26. Analisa data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, regresi linier, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja fisik dan kinerja pegawai secara parsial. Dimana persamaan regresi linier sederhana $Y = 8,465 + 0,752 X_1$, uji korelasi $r = 0.703$ termasuk kategori kuat, koefisien determinasi sebesar 49.9%, uji t sebesar $t_{hitung} 11.039 > t_{tabel} 1.979$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan kinerja pegawai secara parsial. Dimana persamaan regresi linier sederhana $Y = 5,348 + 0,849 X_2$, uji korelasi $r = 0.707$ termasuk kategori kuat, koefisien determinasi sebesar 50%, uji t sebesar $t_{hitung} 11.176 > t_{tabel} 1.979$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan. Dimana persamaan regresi berganda $Y = 2,957 + 0,410X_1 + 0.485X_2$, uji korelasi

berganda $R=0.745$ termasuk kategori kuat, koefisien determinasi sebesar 55,5%, uji f sebesar nilai f_{hitung} $77.411 > f_{tabel}$ 3,070 artinya dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Lingkungan kerja fisik; disiplin kerja; kinerja pegawai

1. PENDAHULUAN

Mengingat pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era globalisasi ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas sdm. Dengan meningkatnya kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu lembaga atau perusahaan apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam kegiatannya organisasi atau perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu, karena ini menyangkut terhadap kinerja lembaga tersebut. Kinerja yang baik mampu menunjukkan jumlah pencapaian yang meningkat dan memenuhi kualitas pekerjaan yang baik pula, mampu melakukan tindakan yang mampu menunjang pekerjaan secara optimal, memiliki kepercayaan diri yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan, bertanggung jawab sepenuhnya pada tugas dan kewajibannya.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia diantaranya Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin kerja. Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja merupakan faktor penting yang berhubungan dengan kinerja pegawai terhadap perusahaan. Setiap individu harus memiliki kinerja yang tinggi atau baik agar dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sarah Dwi Kusmiyatun & Sonny, (2021), Nur Khoeriyah, Andi Yulianto, Azizah Indriyani, Indah Dewi Mulyani, Nur Aisyah. (2019), I Made Sandi Rastana (1) I Gede Aryana Mahayasa (2) Ni Wayan Wina Premayani (2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja fisik (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Novi Cholisoh.

Sendy Zul Friandi. Grees Wiliam (2019), Safiih, A. R., & Faisal, A. (2023), Safiih, Abdul Rahman (2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mutia Rahayu, Armida (2023), Yoyok Sudarmanto1, Ni Nyoman Putu Martini, Toni Herlambang (2022), Marsel Mario Minggu. Victor P. K. Lengkong. Farlane S (2019), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

3. METODE PENELITIAN

a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2017:44) yaitu “penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Dengan demikian penelitian asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh Lingkungan kerja fisik dan Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai

b. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Pos Indonesia Cabang Ciputat yang berlokasi di jalan R.E, Martadinata No. 17, Pondok Cabe Udik, Pamulang, Pamulang Tim, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15418. Waktu Penelitian ini dilaksanakan selama 3 bulan yang dimulai dari bulan September 2022. Adapun penelitian dilakukan secara bertahap disesuaikan dengan tingkat kebutuhan penulis, diawali dengan persiapan pendahuluan berupa penulisan proposal judul penelitian, seminar proposal,

penyempurnaan materi proposal, pembuatan instrument penelitian, pengumpulan data primer dan sekunder, pengolahan data yang telah didapat oleh penulis dan penyusunan pelaporan skripsi.

c. Populasi dan Sampel

1) Populasi

Menurut Sugiyono (2017:215) berpendapat “populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Sedangkan menurut Arikunto (2014:173) menyampaikan bahwa “populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”. Dari pengertian di atas, disimpulkan populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat subjek atau objek yang dapat ditarik sebagai sampel. Dalam penelitian populasinya adalah pegawai PT. POS Indonesia Cabang Ciputat yang berjumlah 127 pegawai di tahun 2023.

2) Sampel

Menurut Sugiyono (2017:215) berpendapat “sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai PT. POS Indonesia Cabang Ciputat yang berjumlah 127 pegawai.

d. Metode Analisis Data

1) Uji Instrument Data

a) Uji Validitas

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2017:361) berpendapat “valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya”.

b) Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2017:47)

berpendapat “reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pernyataan di kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

2) Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2017:160) berpendapat “model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal”.

b) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Menurut Ghozali (2017:105), berpendapat bahwa “uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah p.ada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”.

c) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2017:139) berpendapat “uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain”.

d) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpanan korelasi antar anggota sampel. Untuk mengetahui adanya autokorelasi dilakukan pengujian Durbin Watson (DW).

3) Analisis Kuantitatif

- a) Analisis Regresi Sederhana
 Menurut Sugiyono (2017:277) berpendapat “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 tergantung”.
- b) Analisis Regresi Berganda
 Menurut Sugiyono (2017:277) berpendapat “analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan”.
- c) Uji Koefisien Korelasi
 Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.
- d) Uji Koefisien Determinasi
 Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.
- e) Uji Hipotesis
 Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2017:213) berpendapat “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.”
 - Uji t
 Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya

secara sendiri-sendiri terhadap variable terikatnya.

- Uji f
 Uji F atau simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Instrument Data

1) Uji Validitas

Tabel 4.1

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1)

No	r hitung	r tabel	Keputusan
1	0.422	0.174	Valid
2	0.441	0.174	Valid
3	0.579	0.714	Valid
4	0.720	0.714	Valid
5	0.670	0.714	Valid
6	0.496	0.714	Valid
7	0.681	0.714	Valid
8	0.713	0.714	Valid
9	0.631	0.714	Valid
10	0.643	0.714	Valid

Sumber: Data diolah setelah menjadi valid, 2023

Berdasarkan data pada tabel diatas, variabel Lingkungan kerja fisik (X1) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.174), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.2

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	r hitung	r tabel	Keputusan
1	0.480	0.714	Valid
2	0.618	0.714	Valid
3	0.457	0.714	Valid
4	0.470	0.714	Valid
5	0.623	0.714	Valid
6	0.594	0.714	Valid
7	0.630	0.714	Valid
8	0.478	0.714	Valid

9	0.513	0.714	Valid
10	0.596	0.714	Valid

Sumber: Data diolah setelah menjadi valid, 2023

Berdasarkan data pada tabel diatas, variabel Disiplin Kerja (X2) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.174), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	r hitung	r tabel	Keputusan
1	0.587	0.714	Valid
2	0.390	0.714	Valid
3	0.606	0.714	Valid
4	0.685	0.714	Valid
5	0.590	0.714	Valid
6	0.634	0.714	Valid
7	0.557	0.714	Valid
8	0.676	0.714	Valid
9	0.698	0.714	Valid
10	0.622	0.714	Valid

Sumber: Data diolah setelah menjadi valid, 2023

Berdasarkan data pada tabel diatas, variabel Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.174), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

2) Uji Reliabilitas

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keputusan
(X1)	0.803	0.600	Reliabel
(X2)	0.739	0.600	Reliabel
(Y)	0.810	0.600	Reliabel

Sumber: Data diolah pada SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja fisik (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing masing variabel memiliki nilai cronbatch alpha lebih besar dari 0.600.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.5
Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov test
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		127
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.00348231
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.108
	Negative	-.102
Test Statistic		.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

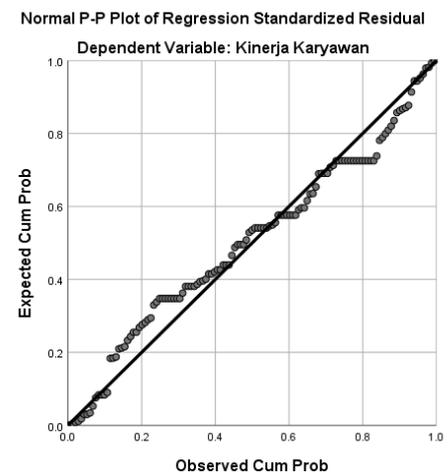
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah pada SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, maka nilai residual distribusi, dinyatakan normal, dikarenakan nilai signifikansi 0.200 > 0.050 sehingga uji asumsi bisa dilanjutkan.



Sumber: Gambar diolah pada SPSS 26,2023

Gambar 4.1

Grafik P-Plot Hasil Uji Normalitas

Pada gambar diatas dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.6

Hasil Uji Multikolinearitas dengan Collinearity Statistic

Variabel	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Lingkungan kerja fisik	0.377	2.652
Disiplin Kerja	0.377	2.652

Sumber: Data diolah pada SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel diatas diperoleh nilai tolerance variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0.377 dan disiplin kerja 0.377, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai VIF variabel lingkungan kerja fisik sebesar 2.622 serta variabel disiplin kerja sebesar 2.622 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

3) Uji Autokorelasi

Tabel 4.7

Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin Watson

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the	
				Estimate	Durbin-Watson
1	.745 ^a	.555	.548	2.020	1.72

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah pada SPSS versi 26,2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1.727 yang berada diantara interval 1,550 - 2,460.

4) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.8

Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

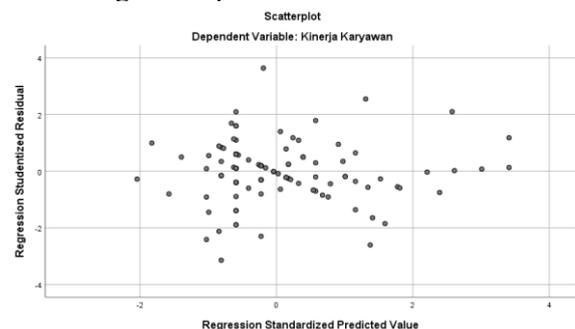
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.676	2.072		.809	.420
	Lingkungan kerja fisik	.008	.072	.016	.108	.914
	Disiplin Kerja	-.013	.081	-.024	-.168	.867

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data Diolah Pada SPSS Versi 26, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel Lingkungan kerja fisik (X₁) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0,914 dan disiplin kerja (X₂) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0,867 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskesdastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.



Sumber: Gambar diolah pada SPSS 26,2023

Gambar 4.2

Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

c. Analisis Kuantitatif
 1) Uji Regresi Linier

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Regresi Linier
Sederhana Variabel X1 dan Y

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.465	2.874	2.946	.004
	Lingkungan kerja fisik	.752	.068	11.039	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah Pada SPSS Versi 26, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 8,465 + 0,752 X_1$.

Tabel 4.10
Hasil Pengujian Regresi Linier
Sederhana Variabel X2 dan Y

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.348	3.117	1.716	.089
	Disiplin Kerja	.849	.076	11.176	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah Pada SPSS Versi 26, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 5,348 + 0,849 X_2$.

Tabel 4.11
Hasil Pengujian Regresi Linier
Berganda Variabel X1,X2 dan Y

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.957	3.013	.982	.329
	Lingkungan kerja fisik	.410	.104	3.933	.000
	Disiplin Kerja	.485	.117	4.145	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah Pada SPSS Versi 26, 2023

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 2,957 + 0,410X_1 + 0.485X_2$.

2) Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.12
Hasil Uji Koefisien Korelasi X1 dan Y

		Correlations	
		Kinerja Pegawai	Lingkungan kerja fisik
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	1	.703**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	127	127
Lingkungan kerja fisik	Pearson Correlation	.703**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	127	127

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

Sumber: Data Diolah Pada SPSS Versi 26, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,703 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4.13
Hasil Uji Koefisien Korelasi X2 dan Y

		Correlations	
		Kinerja Pegawai	Disiplin Kerja
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	1	.707**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	127	127
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.707**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	127	127

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

Sumber: Data Diolah Pada SPSS Versi 26, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,707 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Korelasi X1,X2 dan Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 ^a	.555	.548	2.020

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

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan kerja fisik
 Sumber: Data Diolah Pada SPSS Versi 26, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,745 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya variabel lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai

3) Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.15

Hasil Uji Koefisien Determinasi X1 dan Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.703 ^a	.494	.490	2.146

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja fisik

Sumber: Data Diolah Pada SPSS Versi 26, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,494 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 49,4% sedangkan sisanya sebesar (100-49,4%) = 50,6% dipengaruhi faktor lain.

Tabel 4.16

Hasil Uji Koefisien Determinasi X2 dan Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.707 ^a	.500	.496	2.133

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: Data Diolah Pada SPSS Versi 26, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,500 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 50% sedangkan sisanya sebesar (100-50%) = 50% dipengaruhi faktor lain.

Tabel 4.17

Hasil Uji Koefisien Determinasi X1, X2 dan Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 ^a	.555	.548	2.020

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

Sumber: Data Diolah Pada SPSS Versi 26, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,555 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 55,5% sedangkan sisanya sebesar (100-55,5%) = 44,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

4) Uji Hipotesis

Tabel 4.18

Hasil Uji t Variabel X1 dan Y

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	
	B	Std. Error	Beta	t		
1	(Constant)	8.465	2.874		2.946	.004
	Lingkungan kerja fisik	.752	.068	.703	11.039	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah Pada SPSS Versi 26, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} 11.039 > t_{tabel} 1.979$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $< Sig. 0,05$ atau $(0,00 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4.19

Hasil Uji t Variabel X2 dan Y

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	
	B	Std. Error	Beta	t		
1	(Constant)	5.348	3.117		1.716	.089
	Disiplin Kerja	.849	.076	.707	11.176	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah Pada SPSS Versi 26, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} 11.176 > t_{tabel} 1.979$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $< \text{Sig}.0,05$ atau $(0,00 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4.20
Hasil Uji f variabel X1, X2 dan Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	631.472	2	315.736	77.411	.000 ^b
	Residual	505.757	124	4.079		
	Total	1137.228	126			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: Data Diolah Pada SPSS Versi 26, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} 77.411 > F_{tabel}$ atau $3,070$, hal ini juga diperkuat dengan ρ value $< \text{Sig}.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan pada bab IV, maka dapat ditentukan kesimpulan sebagai berikut:

- Terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai secara parsial, yaitu dilihat dari hasil uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(11.039 > 1.979)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.
- Terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial, yaitu dilihat dari hasil uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(11.176 > 1.979)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja

pegawai.

- Terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan, yaitu dilihat dari hasil hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} 77.411 > F_{tabel}$ atau $3,070$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdullah, (2017). *Etika pendidikan*. Talang Jambi: PT.. Raja Grafindo. Akimas, Hari Nugroho. (2017). Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ),
- [2] Algifari. (2017). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE. Ardana, I Komang dkk. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- [3] Istijanto (2017) *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.. Gramedia Pustaka Journal of Business & Management Volume 1, No. 1, Oktober 2018 E-ISSN : 2622-7886, P-ISSN : 2622-7878
- [4] Jurnal Rekaman, Vol. 4, No.2, Juni 2020 e-ISSN: 2598:8107 p-ISSN: 2620-9500
- [5] Muslimat, A. & Hariyaty, A.W. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS. Vol.4, No.2: 120. p-ISSN: 2581-2769. e-ISSN: 2598-9502.
- [6] Rizal, R.S., Miftahul,J. & Cecep,A.H.. (2023). Pengaruh Lingkungan kerja fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. Dongjin Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemn dan Kewirausahaan*. VOL.3,No.1:179.
- [7] Herdian & Kamali,Z. (2023). Pengaruh Lingkungan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai di Puskesmas Sapat Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*. Hal:459
- [8] Yulia, Lukita, P. (2023). Pengaruh Lingkungan kerja fisik, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.. Honda Victory Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol. 12, No.2. Surabaya.