

**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia
(Kantor Pos Samarinda)**

Aditya Shiro Ramadhan^{1*}, Fitriansyah²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia.

*Kontak Email: adityashiro13@gmail.com

Diterima:18/07/21

Revisi:29/08/22

Diterbitkan: 06/12/22

Abstrak

Tujuan studi: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda).

Metodologi: Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda). Alat analisis yang digunakan adalah Smart PLS dan SPSS.

Hasil: Dari hasil uji T dalam uji hipotesis, lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk hasil uji F menunjukkan lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Manfaat: Manfaat dari penelitian ini yaitu pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan.

Abstract

Study objectives: This study aims to analyze the Influence of the Work Environment and Work Discipline on the Performance of PT. Pos Indonesia (Samarinda Post Office).

Methodology: Data collected in this study through the dissemination of questionnaires to PT. Pos Indonesia (Samarinda Post Office). The analysis tools used are Smart PLS and SPSS.

Results: From the results of the T test in the hypothesis test, the work environment has a significant influence on employee performance, and work discipline has a significant influence on employee performance. The results of the F test show that the work environment (X_1) and work discipline (X_2) simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.

Benefits: The benefits of this research are knowledge and insights for researchers in the field of human resource management, especially regarding the influence of the work environment and work discipline on the performance of company employees.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai suatu tujuan tidak lepas dengan sumber daya manusia yang ada. Oleh karena itu untuk pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan dapat membantu tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Sebab kegagalan dan kesuksesan suatu perusahaan tergantung pada SDM perusahaan itu sendiri, persaingan antar perusahaan akan semakin tinggi apabila kualitas karyawan itu semakin baik.

Aset yang perlu diperhatikan di perusahaan adalah karyawan karena mereka yang berkaitan dengan program-program dalam pengembangan sumber daya manusia tujuannya untuk menghasilkan karyawan yang berkualitas dan mempunyai daya saing yang tinggi. (Minggu 2019)

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan, dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan yang akhirnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang tenang maka akan mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan dan berakibat fatal pada perusahaan itu sendiri. (Hasibuan 2013:23)

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diemban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk meningkatkan produktivitasnya maka lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas.

Lingkungan kerja ini sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak baik dapat memberikan akibat yang dalam jangka panjang terus terasa, seperti banyaknya tenaga yang dibutuhkan dan rancangan kerja yang tidak efisien, serta dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya

Secara umum, lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Beberapa ahli mendeskripsikan lingkungan kerja sebagai segala hal yang ada di sekitar karyawan dan yang memengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas. Ada juga ahli yang berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat dan perkakas yang dihadapi oleh karyawan, termasuk lingkungan, metode kerja, dan pengaturan kerja sebagai seorang individu atau kelompok.

Selain berupa lingkungan yang menjadi tempat di mana karyawan bekerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang bisa meningkatkan kinerja karyawan atau bahkan menurunkan. Ketika karyawan bekerja di lingkungan kerja yang baik, maka ide, produktivitas, dan kinerjanya bisa meningkat. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak baik dan tidak mendukung kinerja serta produktivitasnya, maka kemampuan karyawan menghasilkan pekerjaan yang baik akan menurun.

Lingkungan kerja fisik adalah segala keadaan yang berbentuk secara fisik yang berada di sekitar tempat kerja. Lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Lingkungan kerja fisik dapat digolongkan menjadi dua: lingkungan kerja yang berhubungan langsung dan tidak langsung. Contoh lingkungan fisik yang berhubungan langsung adalah meja, kursi, mesin fotokopi, dan yang lainnya. Sedangkan lingkungan kerja fisik yang tidak berhubungan langsung atau membutuhkan perantara adalah kelembaban, suhu, sirkulasi udara, pencahayaan, aroma ruangan, dan yang lain.

Lingkungan kerja non-fisik adalah keseluruhan hubungan yang termasuk dalam urusan kerja. Seperti hubungan karyawan dengan pimpinan, maupun hubungan karyawan dengan karyawan yang lain. Jenis lingkungan kerja non-fisik utamanya berpengaruh juga dalam produktivitas karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan hendaknya wajib menciptakan lingkungan kerja non-fisik yang mendukung kerja sama antar seluruh elemen dalam perusahaan. Lingkungan kerja non-fisik setidaknya harus terbuka dan suportif supaya karyawan merasa dihargai dan didukung. Bila lingkungan kerja non-fisik ini tidak baik, maka kinerja akan terganggu.

Menurut (Afandi 2018:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diemban kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai sebagainya.

Lingkungan kerja dibagi menjadi dua kategori, lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan perantara, atau lingkungan global yang juga dapat merujuk pada lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia. Lingkungan kerja non fisik yang adalah semua keadaan yang berhubungan dengan hubungan karyawan, baik dengan manajer, rekan kerja atau bawahan. (Ekowati 2020)

Kantor Pos Samarinda adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang pengiriman surat dan paket barang yang beralamat di Jl. Gajah Mada. Kantor Pos ini merupakan kantor pusat samarinda yang meliputi provinsi Kalimantan Timur, dimana perusahaan sangat menuntut disiplin kerja karyawan dalam bekerja, baik yang di kantor maupun yang di lapangan. Dengan disiplin yang tinggi, diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan yang merupakan tujuan dari perusahaan yaitu tidak lepas dari target-target perusahaan yang telah ditetapkan.

Kedisiplinan merupakan faktor yang utama dan paling penting dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Karyawan yang mempunyai kedisiplinan akan tetap melaksanakan pekerjaannya, tidak akan mencuri waktu untuk melakukan sesuatu yang tidak berkaitan dengan tugasnya, tanpa pengawasan dari atasan, mentaati peraturan yang ada pada lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa adanya paksaan dari seseorang. Memiliki disiplin kerja yang tinggi pada karyawan akan membuat kinerja yang bagus dibandingkan dengan karyawan yang tidak menerapkan kedisiplinan.

Disiplin karyawan memegang peranan yang sangat penting berperan dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari. Sebuah pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik bahkan tanpa diawasi oleh pengawas. Seorang karyawan yang disiplin tidak akan melakukan hal-hal lain yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan. Selain itu, karyawan yang memiliki disiplin akan patuh aturan yang ada di lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa dipaksa. Karena itu, pegawai yang disiplin akan memiliki kinerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang malas karena waktu kerja digunakan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan menari dengan sasaran. (Hersona 2017)

Menurut [Hasibuan \(2016:193\)](#) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingatkan anggota instansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan

Banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin kerja dalam dalam suatu perusahaan. faktor-faktor tersebut antara lain :

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
- b. Ada tidaknya pengawasan dalam perusahaan.
- c. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
- d. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- e. Keberatan pimpinan dalam mengambil tindakan.
- f. Tidak adanya perhatian kepada pada karyawan.

Salah satu upaya pengembangan pegawai yang dapat dilakukan dalam rangka upaya peningkatan kinerja pegawai dalam penegakan disiplin. Disiplin kerja adalah suatu sikap hormat, hormat, ketaatan atau ketaatan seseorang yang telah bergabung dalam suatu organisasi dengan peraturan yang berlaku dalam organisasi baik tertulis maupun lisan dengan penuh kesadaran dan senang hati, yang akan menciptakan suatu tatanan keadaan yang menunjukkan tujuan organisasi akan tercapai. lebih cepat tercapai. ([Sarwani 2016](#))

Disiplin kerja merupakan ukuran yang digunakan atasan untuk berdiskusi dengan karyawan untuk mengubah praktik dan perilaku dalam rangka meningkatkan kemauan karyawan untuk mengikuti semua aturan-aturan yang ada di perusahaan. ([Hidayati, 2019](#))

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan . Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

Akan tetapi jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan pegawai rendah.

Menurut ([Hasibuan 2016:194](#)) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi maupun instansi, diantaranya sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan pegawai rendah.

2. Keteladanan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang kurang baik, para bawahannya pun kurang disiplin. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal ini lah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula.

3. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijamin dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

4. Pengawasan melekat (waskat)

Pengawasan melekat ialah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai instansi. Sebab dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

Hal ini berarti atasan harus selalu ada ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

5. Sanksi hukuman

Berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan instansi, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat/ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai.

6. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai instansi. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

7. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis. (Darmawan 2019)

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profitrriented* dan *non profitrriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Amstron dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Kinerja karyawan merupakan ukuran bagaimana sumber daya manusia yang ada di suatu perusahaan sudah berperan atau tidak terhadap kemajuan perusahaan tersebut. Untuk mencapai kinerja terbaik tentu perlunya pengelolaan sumber daya manusia yang terarah melalui berbagai kebijakan yang dapat menyesuaikan kepentingan bersama antara karyawan dan perusahaan. Selain itu kinerja karyawan akan baik dengan adanya timbul kesadaran dari karyawan sebagai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Salah satu aspek yang mendukung kesuksesan suatu perusahaan adalah kinerja karyawan. Tanpa kinerja yang baik dan berkualitas, sebesar apa pun tidak dapat mencapai target yang ingin diraih. Kinerja karyawan berbanding lurus dengan kesuksesan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan peningkatan dan pengembangan perusahaan. Sedangkan kinerja yang tidak berkualitas akan berdampak negatif pada hasil perusahaan.

kinerja merupakan hasil sinergi dari lingkungan kerja yang baik, kualitas dan kuantitas kerja karyawan dan kerjasama berbagai pihak di perusahaan untuk mencapai tujuan bersama.

Kinerja adalah perilaku nyata ditunjukkan dalam kinerja setiap karyawan berdasarkan perannya di perusahaan, dimana karyawan sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. (Supriyanto, Ekowati, and Vironika 2020)

Kinerja sangat penting bagi organisasi karena

- 1) Kinerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas.
- 2) Dengan kinerja yang tinggi dari buruh dan karyawan maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat.
- 3) Dengan kinerja yang tinggi pihak organisasi memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan karena semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar angka kerusakan.
- 4) Kinerja yang tinggi otomatis membuat karyawan akan merasa senang bekerja sehingga kecil kemungkinan karyawan akan pindah bekerja ke tempat lain.
- 5) Kinerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan karena karyawan yang mempunyai kinerja tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti sehingga bekerja sesuai dengan prosedur yang ada.

Tabel 1. *Research gap* Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Hasil Penelitian	Penelitian
	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	(Harmon, 2017)
	Lingkungan kerja memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap variabel bebas yaitu kinerja karyawan.	(Baga, 2019)

Sumber : dikumpul dan diolah, 2021

Dari hasil [Tabel 1](#) menunjukkan penelitian yang diteliti oleh Hormon adalah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan untuk penelitian Baga lingkungan kerja memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap variabel bebas yaitu kinerja karyawan.

Tabel 2. *Research gap* Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil Penelitian	Penelitian
	disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	(Husain, 2018)
	variabel disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	(Suriati, 2017)

Sumber : dikumpul dan diolah, 2021

Dari hasil [Tabel 2](#) menunjukkan penelitian yang diteliti oleh Husain adalah disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan untuk penelitian Suriati disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan kedua penelitian bertentangan. Oleh karena itu, penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda)”.

2. METODOLOGI

2.1 Lokasi penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda) Jl. Gajah Mada No.15, Bugis, Kec.Samarinda, Kota Samarinda Kalimantan Timur, Indonesia.

2.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif yang akan dianalisa dengan metode analisis Smart PLS dan SPSS, dengan menggunakan jenis penelitian ini diharapkan peneliti mampu mengetahui pengaruh lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda).

2.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda) yang berjumlah 129 orang dengan pegawai tetap 99 orang dan 30 orang untuk pegawai honor. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul *representative* (mewakili) menurut Sugiyono (2012:73).

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini merupakan metode *sampling (sampling technique)* dalam penelitian ini menggunakan sampel acak karyawan dari PT. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda) dengan menggunakan rumus *slovin*. Untuk menentukan jumlah sampel (*n*) yang digunakan adalah mengacu pada pendekatan *slovin*, pendekatan ini dinyatakan dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{129}{1 + 129 (0,05)^2} = 97.54 \text{ dibulatkan} = 98 \tag{1}$$

Keterangan :

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

e : tingkat kesalahan yang dapat ditolerir (tingkat kesalahan yang diambil dalam *sampling* ini adalah 5%)

Maka berdasarkan perhitungan diatas jumlah sampel dalam penelitian ini ada sejumlah 98 orang karyawan PT. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda).

3. HASIL DAN DISKUSI

3.1 Tabel

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Coefficient</i>
<i>N</i>	98
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0.010
<i>Exact Sig. (2-tailed)</i>	0,214

Sumber : Hasil data diolah menggunakan *software* SPSS 24, 2021

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui bahwa data distribusi penelitian tidak menyimpang secara signifikan dari distribusi normal karena model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi dengan normal atau mendekati normal. Dengan taraf kesalahan 5%, maka data yang berdistribusi normal adalah data dengan nilai signifikansi > 0,05. Dari tabel 3: diatas menunjukkan bahwa hasil uji statistik *One Kolmogorov-Smirnov Test* pada SPSS 24 diperoleh angka probabilitas *Exact Sig. (2-tailed)* sebesar 0,214 yang berarti data berdistribusi normal karena nilai signifikansi lebih dari 0,05.

Tabel 4. hasil Uji Multikolinearitas

Model	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1 Lingkungan kerja	0.243	4.121
Disiplin kerja	0.243	4.121

Sumber : Hasil data diolah menggunakan *software* SPSS 24, 2021

Menurut Ghozali (2012:105) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. *Tolerance* mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* > 0,01 atau sama dengan nilai VIF < 10. 3.11.3.

Berdasarkan tabel 4: diatas, diketahui bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki nilai sama yaitu nilai *tolerance* sebesar 0,243 dan nilai *VIF* 4.121 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada masing-masing variabel karena nilai *tolerance* variabel lebih dari 0,1 dan nilai *VIF* kurang dari 10.

Tabel 5: Hasil uji koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.924	0.854	0.851	1.788

Sumber: Dikumpulkan dan diolah, 2021.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada SPSS 24, dapat diketahui bahwa nilai dari R^2 sebesar 0,854 yang artinya pengaruh variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 85,4%, sedangkan sisanya 14,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 6: Hasil analisis regresi linier

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. error
1	(constant)	-0,277	0,844
	Lingkungan Kerja	0,495	0,063
	Disiplin Kerja	0,281	0,069

Sumber: Data dikumpulkan dan diolah, 2021.

Dari tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan satu dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = - 0,277 + 0,495 X1 + 0,281 X2$$

Persamaan regresi diatas dapat dilihat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial, berikut diambil kesimpulannya :

- Hasil *constant* sebesar -0,277, artinya jika lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) dalam keadaan konstan (tetap), maka nilai besaran variabel kinerja karyawan (Y) sebesar -0,277.
- Koefisien regresi lingkungan kerja (X1) sebesar 0,495 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% lingkungan kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,495 atau 49,5% dan begitu juga sebaliknya.
- Koefisien regresi disiplin kerja (X2) sebesar 0,281 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% disiplin kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,281 atau 28,1% dan begitu juga sebaliknya.

Tabel 7: Hasil t hitung dalam uji analisis linier

Model		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(constant)		-0,328	0,744
	Lingkungan Kerja	0,629	7.895	0,000
	Disiplin Kerja	0,324	4.065	0,000

Untuk mengetahui apakah hipotesis 0 ditolak atau diterima, dalam penelitian ini harus membandingkan nilai antara t hitung dengan t tabel. Nilai t tabel untuk responden 98 adalah $df = n - k = 98 - 3 = 95$ sehingga nilai t tabel dari 95 dengan taraf signifikansi 0,05 adalah 1,985 dan nilai dari t hitung menggunakan SPSS 24, dapat dilihat pada tabel 7:

Dari [tabel 7](#) maka dapat diketahui bahwa nilai t untuk variabel lingkungan kerja sebesar 7,895 yang artinya nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja lebih besar dari t tabel sehingga variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan nilai dari t hitung untuk variabel disiplin kerja adalah 4,065 yang artinya nilai t hitung lebih besar daripada t tabel 1.660 sehingga variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8: Hasil f hitung dalam uji regresi linier

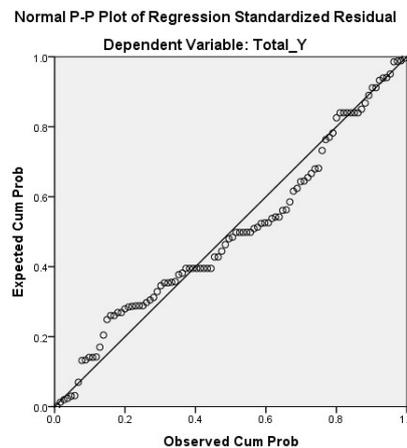
Model		Sum of squares	Df	Mean square	F	Sig.
1	Regression	1773,731	2	886,866	277,562	0,000
	Residual	303,544	95	3,195		
	Total	2077,276	97			

Sumber: Data dikumpulkan dan diolah, 2021.

Jika nilai f hitung lebih besar daripada f tabel maka hipotesis 0 akan ditolak yang artinya secara simultan lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Untuk nilai f tabel dengan taraf signifikansi 0,05 dan $df1 = k - 1 = 2$ serta $df2 = n - k = 95$ adalah 3,09. Nilai f hitung menggunakan SPSS 24 dapat dilihat pada tabel diatas.

Berdasarkan [table 8](#), maka dapat diketahui bahwa nilai dari f hitung adalah 277,562 dengan taraf signifikansi 0,000 sehingga dapat diketahui bahwa nilai f hitung lebih besar dari f tabel dan nilai signifikansi f hitung $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

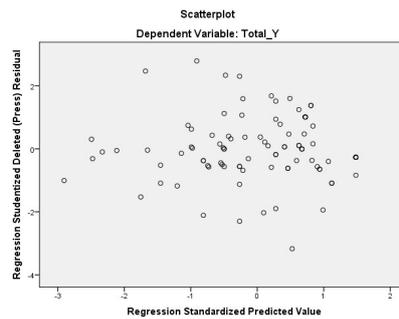
3.2 Gambar



Gambar 1. Hasil Plot Uji Normalitas

Sumber : Hasil data diolah menggunakan *software*SPSS 24, 2021

Berdasarkan hasil [Gambar 1](#) data plot menunjukkan mengikuti arah diagonal, yang berarti data mempunyai distribusi yang normal.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil data diolah menggunakan *software* SPSS 24, 2021

Jika tidak ada contoh pasti dan menyebar di atas dan di bawah nol pada sumbu y, dapat dianggap bahwa tidak ada heteroskedastisitas.

Berdasarkan Gambar 2, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar baik di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan sebelumnya terkait penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda), maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan

lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. POS Indonesia kota Samarinda

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih kepada Bapak Pembimbing Dr. Fitriansyah, ST, MM yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi saya. Penulis mengucapkan terima kasih kepada proyek KDM (Kerjasama Dosen Mahasiswa) Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur (UMKT), yang memberikan dukungan untuk menyelesaikan skripsi mahasiswa dan penerbitan.

REFERENSI

- Hidayati. (2019). Effect Of Work Discipline And Work Environment To Performance Of Employees. *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)*, 9(12), p9643. <https://doi.org/10.29322/ijsrp.9.12.2019.p9643>
- Husain. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro) (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma). Vol.1, No.*
- Suriati. (2017). *PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CIOMAS ADISATWA MEDAN*. <http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/9612/1/Suriati - Fulltext.pdf>
- Baga.(2019). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Satu Visi Edukasi".Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM) 5.*

<https://journal.ipb.ac.id/index.php/jabm/article/view/25804>.

Harmon. (2017). “*Faktor Penentu Perilaku Impulsive Buying Pada Fashion Business, Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*.”

<https://doi.org/10.35697/jrbi.v2i3.97>

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

Darmawan, Dani. 2019. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja.” *Journal of Chemical Information and Modeling* 53(9):1689–99.

Ekowati. 2020. Predicting Modelling of Factors Influencing Innovative Work Behavior. *Technium Social Sciences Journal, Vol.10*.

Ghozali. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.

Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Bumi Aksara. Jakarta.

Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hersona, Sonny. 2017. Influence of Leadership Function, Motivation And Work Discipline On Employees’ Performance. *Journal of Applied Management (JAM) Volume 15 Number 3, 528-537*.

Minggu. 2019. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Air Manado.” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*. 7(2):1071–80. Doi: 10.35794/Emba.V7i2.23229.

Sarwani. 2016. “The Effect of Work Discipline And Work Environment.” *Jurnal Internasional Sinergi* 6(2):53–67.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&B*. Bandung: Alfabeta.

Supriyanto, Achmad Sani, Vivin Maharani Ekowati, and Hilda Vironika. 2020. “Linking Work Environment to Employee Performance: The Mediating Role of Work Discipline.” *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)* 13(1):14. doi: 10.26740/bisma.v13n1.p14-25.