



# Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pos Indonesia Tangerang Selatan

Alifuddin Raihan<sup>1\*</sup>, Prasetyo Kurniawan<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p><b>Article history:</b> Received (29-04-2024) Revised (15-05-2024) Accepted (16-05-2024)</p> <p><b>Keywords:</b> <i>Work Environment, Work Discipline, Employee Performance</i></p>	<p>The purpose of this study was to determine the influence of the work environment and work discipline on employee performance and to determine the influence of work environment and work discipline variables simultaneously on employee performance at PT Pos Indonesia Tangerang Selatan. The method used is quantitative. The sample used is the slovin sample technique with a population of 136 using a 10% error rate totaling 58 respondents. Data collection techniques through primary and secondary data. Data analysis techniques use descriptive statistics, validity tests, reliability tests, normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, autocorrelation tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, and hypothesis tests t-test and f-test. And the research results show that: (1) partially there is an influence between the work environment on employee performance at PT Pos Indonesia Tangerang Selatan, this is proven by the simple linear regression equation <math>Y = 16.622 + 0.647 X_1</math> and the calculated t value of <math>9.280 &gt; t</math> table 1.672 with a significance of <math>0.000 &lt; 0.050</math> (2) partially there is an influence between work discipline on employee performance at PT Pos Indonesia Tangerang Selatan, this is proven by the simple linear regression equation <math>Y = 17.095 + 0.632 X_2</math> and the calculated t value of <math>10.928 &gt; t</math> table 1.672 with a significance of <math>0.000 &lt; 0.05</math>. (3) simultaneously there is an influence between the work environment and work discipline on employee performance at PT Pos Indonesia Tangerang Selatan, this is proven by the multiple linear regression equation <math>Y = 13.534 + 0.306X_1 + 0.422 X_2</math>, the correlation value is 0.861, the coefficient value is 0.861. determination of 74.1% and f count <math>78.601 &gt; f</math> table 3.165 with a significance level of <math>0.000 &lt; 0.05</math>.</p>
<p><b>Kata Kunci:</b> Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai</p>	<p><b>ABSTRAK</b></p> <p>Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Sampel yang digunakan adalah teknik sampel slovin dengan jumlah populasi 136 menggunakan tingkat eror 10% yang berjumlah 58 responden. Teknik pengumpulan data melalui data primer dan sekunder. Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis uji t dan uji f. Dan hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) secara parsial terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia Tangerang Selatan hal tersebut dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana <math>Y = 16,622 + 0,647 X_1</math> dan nilai <math>t_{hitung} 9,280 &gt; t_{tabel} 1,672</math> dengan signifikan <math>0,000 &lt; 0,050</math> (2) secara parsial terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia Tangerang Selatan hal tersebut dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana <math>Y = 17,095 + 0,632 X_2</math> dan nilai <math>t_{hitung} 10,928 &gt; t_{tabel} 1,672</math> dengan signifikan <math>0,000 &lt; 0,05</math>. (3) secara simultan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia Tangerang Selatan hal tersebut dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda <math>Y = 13,534 + 0,306 X_1 + 0,422 X_2</math>, nilai korelasi sebesar 0,861 nilai</p>

\*Corresponding author.  
E-mail: [raihan0107.rr@gmail.com](mailto:raihan0107.rr@gmail.com)

---

koefisien determinasi sebesar 74,1% serta  $f_{hitung} 78,601 > f_{tabel} 3,165$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

---



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

---

## 1. PENDAHULUAN

Saat ini, industri jasa pengiriman di Indonesia semakin beragam dengan hadirnya berbagai perusahaan jasa pengiriman. Perkembangan jasa pelayanan pengiriman secara bertahap saat ini, terdapat ketertarikan yang tinggi dari masyarakat luas terhadap jasa pengiriman. Hal ini dikarenakan adanya kompetisi yang semakin ketat di antara banyaknya perusahaan jasa pengiriman yang bermunculan. Dalam situasi seperti ini, pihak pemilik atau pengelola perusahaan jasa pengiriman harus mampu menciptakan strategi yang efektif agar dapat bersaing dan unggul dibandingkan dengan para pesaingnya.

Dalam penelitian ini yang selaku objek penelitian yaitu PT Pos Indonesia (Persero) menjadi perusahaan kepunyaan negara yang beroperasi di bidang layanan pos serta logistik di Indonesia. PT Pos Indonesia didirikan pada tanggal 26 Juli 1995 sebagai bagian dari restrukturisasi perusahaan pos dan giro di Indonesia. Perusahaan PT Pos Indonesia masih terdapat permasalahan dalam rangka merancang kinerja pegawai, seperti adanya beberapa pegawai yang tidak dapat memenuhi tingkat penyelesaian pekerjaan yang sesuai dengan pencapaian target kerja, datang terlambat bekerja akibat lalu lintas maupun cuaca, terdapat pegawai tidak masuk tanpa keterangan. Selain itu, permasalahan lain yang terdapat pada perusahaan ini adalah adanya permasalahan dalam aspek lingkungan kerja seperti penerangan yang terdapat pada seluruh ruangan masih ada yang rusak, tata warna ruangan terlihat beberapa bagian yang sudah luntur, kemudian dekorasi ruangan masih harus diperhatikan karena masih terdapat beberapa sebagian yang tidak rapih sehingga hal ini berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai.

Kinerja yang unggul dari pegawai akan mendukung keberhasilan perusahaan dalam mencapai target-target yang direncanakan. Ketika pegawai mampu menunjukkan kinerja efektif dan efisien, hal ini dapat membantu perusahaan dalam mencapai sasaran-sasaran bisnisnya, agar dapat mencapai tujuan-tujuannya dibutuhkan kinerja yang efektif dan efisien dari para anggota organisasi. Perlu mendukung kinerja pegawai dengan menciptakan keadaan dan kondisi yang selalu support untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki secara optimal. Perusahaan ini menyadari pentingnya mempunyai pegawai yang efektif dan efisien, namun perusahaan menempuh beberapa cara untuk meningkatkan peforma pegawai kinerja yang baik dari pegawai dapat diwujudkan melalui dua faktor utama, yaitu lingkungan kerja yang kondusif serta disiplin kerja yang efektif. Melalui adanya hal ini, yang diharapkan pegawai bisa bertambah memaksimalkan kewajiban atas pekerjaan mereka. Kinerja pegawai dapat dipertahankan dengan menjaga lingkungan kerja yang kondusif dan menjaga disiplin kerja yang tinggi dari pegawai.

Salah satu cara bagi seseorang pegawai dapat memberikan kinerja yang optimal yaitu melalui lingkungan kerja. Menurut Sunyoto dalam Supriyanto dan Mukzam (2018:142) "lingkungan kerja ialah segala aspek yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan". Berdasarkan persoalan yang diidentifikasi, peneliti menetapkan batasan secara umum terkait fasilitas yang mendukung kinerja pegawai, yaitu printer, AC, kipas angin, serta prasarana seperti pos security dan toilet. Fasilitas-fasilitas ini dianggap penting dalam upaya mencapai kinerja pegawai yang optimal dan efektif. Oleh karena itu, perusahaan berkomitmen untuk melakukan berbagai upaya perbaikan dan peningkatan secara berkelanjutan. Ini mencakup pemeliharaan dan perbaikan fasilitas yang ada, serta penyediaan kebutuhan tambahan yang dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas pegawai.

Selain faktor lingkungan kerja, kedisiplinan pegawai dalam mematuhi aturan perusahaan terdapat faktor tertentu yang dianggap penting dan turut mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Pegawai yang tidak disiplin akan menghalangi tercapainya tujuan perusahaan. Perilaku indisipliner dari pegawai akan berdampak negatif pada perkembangan organisasi perusahaan. Pada dasarnya, pegawai berupaya untuk mematuhi aturan yang telah dibuat oleh perusahaan. Dengan kebijakan tersebut, perusahaan berupaya menciptakan keseragaman, konsistensi, dan kedisiplinan di antara pegawai, yang merupakan elemen penting untuk mendukung efektivitas dan produktivitas organisasi secara keseluruhan, keseragaman dalam penerapan kebijakan dan prosedur memastikan bahwa setiap pegawai mengikuti standar yang sama. Konsistensi dalam penerapan kebijakan, baik dalam hal penilaian kinerja maupun pengelolaan tugas, membantu membangun kepercayaan dan transparansi di antara pegawai. Menurut Siswanto Sastrohadiwiryo dan Asrie Hadaningsih Syuhada (2021:333) "disiplin kerja dapat diuraikan sebagai bagian sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang

berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tercatat serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia Tangerang Selatan.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Lingkungan Kerja

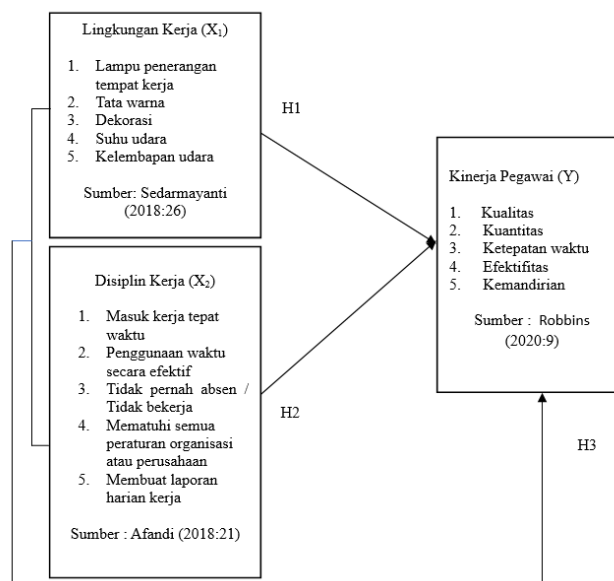
Menurut Afandi (2018:66) “lingkungan kerja adalah sesuatu di lingkungan para pekerja dimana dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja”. Menurut Sutrisno dalam Indiyati (2018:17) “lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana juga prasarana kerja di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan dan dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan”. Menurut Darmadi (2020:242) “lingkungan kerja termasuk sesuatu disekitar para pegawai sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan bagus dan lain-lain”.

### Disiplin Kerja

Menurut Sinungan (2019:145) menyatakan bahwa “disiplin kerja sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkahlaku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku di masyarakat untuk tujuan tertentu”. sedangkan Menurut Handoko Dalam Nunu nurjaya (2021:5) “disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional”. Menurut Zainul & Harlie (2019:4) “disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap atau perilaku seorang pegawai dalam suatu organisasi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati berbagai peraturan dan norma yang telah ditetapkan organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi”.

### Kinerja Pegawai

Menurut Pettalolo (2019:133) “menyatakan bahwa kinerja diartikan sebagai pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan. *Output* yang dihasilkan tersebut terkait dengan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan yang bersifat fisik/*material* maupun non fisik/*non material*”. Menurut Mangkunegara Dalam Ery Teguh Prasetyo & Puspa Marlina (2019:4) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Sutrisno (2019:151) berpendapat “kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja”.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

### Hipotesis Penelitian

- H1 = Diduga terdapat pengaruh secara signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai pada PT Pos Indonesia Tangerang Selatan.
- H2 = Diduga terdapat pengaruh secara signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia Tangerang Selatan.
- H3 = Diduga terdapat pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia Tangerang Selatan.

### 3. METODE

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dimana pendekatan kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan dimana penelitian ini bersifat deskriptif. Penelitian ini dilaksanakan pada Pegawai PT Pos Indonesia Tangerang Selatan Jl. R.E. Martadinata No. 17 Pondok Cabe Udik, Pamulang. Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15400. Populasi yang akan diambil oleh peneliti adalah Pegawai dari PT Pos Indonesia Tangerang Selatan dengan jumlah Pegawai 136 orang. Pada penelitian ini setidaknya jumlah sampel sekurang-kurangnya adalah 58 orang. Dalam penelitian ini, untuk pembobotan data, peneliti menggunakan skala Likert. Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis uji t dan uji f.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Analisis Regresi Linier

**Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,622	2,660		6,249	0,000
	Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	0,647	0,070	0,778	9,280	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data *output*, 2024

Hasil pengujian dari tabel menunjukkan persamaan regresi  $Y = 16,622 + 0,647 (X_1)$  diperoleh dari hasil pengujian pada tabel diatas. Kesimpulan berikut : Konstanta 16,622 menunjukkan apabila lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) bernilai 0, maka kinerja pegawai (Y) akan bernilai 16,622. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 0,647 diartikan apabila konstanta tetap tidak ada perubahan pada disiplin kerja (X<sub>2</sub>), maka setiap perubahan 1 unit pada lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,647.

**Tabel 2 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,095	2,221		7,697	0,000
	Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	0,632	0,058	0,825	10,928	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data *output*, 2024

Hasil pengujian dari tabel menunjukkan persamaan regresi  $Y = 17,095 + 0,632 (X_2)$  diperoleh dari hasil pengujian pada tabel diatas. Kesimpulan berikut dapat diambil dari persamaan sebelumnya: Apabila disiplin kerja (X<sub>2</sub>) tidak ada maka nilai kinerja pegawai (Y) mempunyai nilai konstanta sejumlah 17,095 poin. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,632 diartikan apabila konstanta tetap tidak ada perubahan pada lingkungan kerja (X<sub>1</sub>), maka setiap perubahan 1 unit pada disiplin kerja (X<sub>2</sub>) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,632.

**Tabel 3 Hasil Uji Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,534	2,252		6,010	,000
	Lingkungan Kerja (X1)	,306	,086	,368	3,570	,001
	Disiplin Kerja (X2)	,422	,079	,551	5,349	,000

Sumber: Data *output*, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 13,534 + 0,306 X_1 + 0,422 X_2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 13,534 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) tidak dipertimbangkan maka kinerja pegawai ( $Y$ ) hanya akan bernilai sebesar 13,534 poin.
- Nilai lingkungan kerja ( $X_1$ ) 0,306 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja ( $X_2$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 0,306 point
- Nilai disiplin kerja ( $X_2$ ) 0,422 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 0,422 poin.

#### Analisis Koefisien Korelasi (r)

**Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Correlations			
		Lingkungan Kerja (X1)	Kinerja Pegawai (Y)
Lingkungan Kerja (X1)	Pearson Correlation	1	,778**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	58	58
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	,778**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	58	58

Sumber: Data *output*, 2024

Dari informasi pengujian tersebut menunjukkan koefisien korelasi sejumlah 0,778 yang berposisi pada rentang 0,600-0,799 yang memperlihatkan adanya ikatan yang kuat antara kedua variabel.

**Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Correlations			
		Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Pegawai (Y)
Disiplin Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	,825**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	58	58
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	,825**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	58	58

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

Sumber: Data *output*, 2024

Dari informasi pengujian tersebut, menunjukkan koefisien korelasi sejumlah 0,825 yang berposisi pada rentang 0,800 - 1,000 dan menunjukkan adanya ikatan yang sangat kuat antara kedua variabel.

**Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,861 <sup>a</sup>	,741	,731	2,94511

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

Sumber: Data *output*, 2024

Koefisien korelasi sebesar 0,861 ditemukan dari informasi pengujian, yang berada di antara 0,800 dan 1,000. Hal ini menunjukkan bahwa ada korelasi kuat antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

### Analisis Koefisien Determinasi

**Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,778 <sup>a</sup>	0,606	0,599	3,59872
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X1)				

Sumber: Data *output*, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,606 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 60,6% sedangkan sisanya sebesar  $(100-60,6\%) = 39,4\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

**Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,825 <sup>a</sup>	0,681	0,675	3,23921
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2)				

Sumber: Data *output*, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,681 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 68,1% sedangkan sisanya sebesar  $(100-68,1\%) = 31,9\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

**Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) Dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,861 <sup>a</sup>	0,741	0,731	2,94511
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)				

Sumber: Data *output*, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,741 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 74,1% sedangkan sisanya sebesar  $(100-74,1\%) = 25,9\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

### Pengujian Hipotesis

#### Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t).

**Tabel 10 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,622	2,660		6,249	0,000
	Lingkungan Kerja (X1)	0,647	0,070	0,778	9,280	0,000

Sumber: Data *output*, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(9,280 > 1,672)$  Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia Tangerang Selatan.

**Tabel 11 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,095	2,221		7,697	0,000
	Disiplin Kerja (X2)	0,632	0,058	0,825	10,928	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data *output*, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(10,928 > 1,672)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia Tangerang Selatan.

### Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F).

**Tabel 12 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1363,517	2	681,758	78,601	.000 <sup>b</sup>
	Residual	477,052	55	8,674		
	Total	1840,569	57			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

Sumber: Data *output*, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(78,601 > 3,165)$ , hal ini juga diperkuat dengan signifikansi  $< 0,050$  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 PT Pos Indonesia Tangerang Selatan.

### Pembahasan Hasil Penelitian

#### Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 16,622 + 0,647 (X_1)$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,778 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,606 atau sebesar 60,6% sedangkan sisanya sebesar 39,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(9,280 > 1,672)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia Tangerang Selatan.

Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Syukron Sazly, Dadan Permana (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang. Dimana hasil penelitian menghasilkan kesimpulan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Hasil uji koefisien korelasi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan hubungan yang kuat. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 37,7% dan sisanya 62,3% dipengaruhi faktor lain. Dari hasil penelitian koefisien regresi yang terbentuk adalah  $Y = 17,986 + 0,303$

#### Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 17,095 + 0,631 (X_2)$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,825 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,681 atau sebesar 68,1% sedangkan sisanya sebesar 31,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(10,928 > 1,672)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia Tangerang Selatan.

Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Reza Nurul Ichsan, Eddi Surianta, et al (2021) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam). Dimana hasil penelitian menghasilkan kesimpulan disiplin kerja yang mempunyai nilai positif 0,413. Disamping itu bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor AjendamI/BB. Hal terlihat dari hasil pengujian dimana nilai t hitung 20,060 dan t tabel 1,984 pada  $df_2 = 72$  dan  $\alpha = 5\%$ , dengan demikian t hitung > t tabel dan juga sifatnya positif, dimana semakin tinggi disiplin kerja semakin tinggi pula kinerja pegawainya.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai**

Berdasarkan hasil analisis, menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 13,534 + 0,306 (X_1) + 0,422 (X_2)$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,861 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,861 atau sebesar 86,1% sedangkan sisanya sebesar 13,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(78,601 > 1,672)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia Tangerang Selatan.

Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh oleh Lili Andayani Daulay, Shela Indah Savitri (2024) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Padang Lawas Sumatera Utara. Dimana hasil penelitian memperoleh kesimpulan Lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi  $Y = 16,214 + 0,591 X_1 + 0,011 X_2$ . Nilai koefisien determinasi sebesar 48,0% sedangkan sisanya sebesar 52% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(10,313 > 3,13)$ .

## **5. PENUTUP**

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 16,622 + 0,647 (X_1)$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,778 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,606 atau sebesar 60,6% sedangkan sisanya sebesar 39,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(9,280 > 1,672)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia Tangerang Selatan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi  $Y = 17,095 + 0,631 (X_2)$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,825 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,681 atau sebesar 68,1% sedangkan sisanya sebesar 31,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(10,928 > 1,672)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia Tangerang Selatan. Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai persamaan regresi  $Y = 13,534 + 0,306 (X_1) + 0,422 (X_2)$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,861 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,861 atau sebesar 86,1% sedangkan sisanya sebesar 13,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(78,601 > 1,672)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia Tangerang Selatan.

## **6. DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama ed.) Yogyakarta: Nusa Media.
- Ajabar. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. (n.p.): Deepublish.
- Anggraeni, I. D., & Wardani, E. S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kanklin Jaya Bersih di Jakarta Selatan. Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA), 3(3), 135-143.
- Arif, M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar= The Influence Of The Work Environment On The Performance Of Employees At The Public Works Department Of The City Of Makassar (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Arikunto Suharsimi (2018) Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.

- Azwina, D. A., & Tri Andriansah, P. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT J&T Express Cabang Kostrad Raya Jakarta Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 7(1), 211–221.
- Darmadi. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*.3(3): 240-247.
- Daulay, L. A., & Savitri, S. I. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Padang Lawas Sumatera Utara. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 560-567.
- Dewi, D.P dan Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Eka, P. D., Basra, A., & Kurniawan, P. (2023). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Etos Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Biro Perencanaan Kementerian Agama RI Kantor Pusat Jakarta. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 3(2), 303–315
- Enny, Mahmudah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA manajemen press.
- Fauziah, S., Ali, S., & Ediwarman, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Keo San Indonesia. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 1(2), 101-113.
- Firmansyah, M. A., & Mahardhika, B. W. (2018). *Pengantar manajemen*. Deepublish.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.
- Ichsan, R. N., Surlanta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam)-I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187-210.
- Imam Ghazali (2018) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Inzani, F., & Baharuddin, B. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kalukku. *Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 2(1), 45-53.  
Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kusmiyatun, S. D., & Sonny, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Resindo, Jakarta Selatan. *Jurnal Renaissance*, 6(01), 741-753.
- Mangkunegara. Prabu Anwar (2019) *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh. Bandung: PT Refika Aditama.
- Noviana, P., & Azwina, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 6(4), 451–459
- Rivai Veithzal (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Penerbit PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter (2019) *Manajemen*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Salam, Burhanuddin (2018) *Pengantar Filsafat*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sari, P. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Logistik dan Supply Chain (Blogchain)*, 3(1), 11-17.
- Sartika, D., & Nurhidayat, M. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Delta Group Tangerang Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 6(3), 290–297
- Sazly, S., & Permana, D. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang. *Jurnal Perspektif*, 18(2), 209-217.
- Siagian (2019) *Kiat Meningkatkan Kinerja Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sinungan. Muchdarsyah (2019) *Pengukuran Kinerja Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto Sastrohadiwiryono dan Asrie Hadaningsih Syuhada. 2021. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. (n.p.): Bumi Aksara.

- Stoner dalam Wijayanti (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Sugiyono (2019) Metode Penelitian Administrasi: dilengkapi dengan Metode R & D, Bandung: Alfabeta.
- Susilowati, E., & Andayani, K. V. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Panti Sosial Bina Grahita Belaian Kasih Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(1), 59-69.
- Sutrisno. Edi (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tahir, R., Iswahyudi, M. S., Ariasih, M. P., Firdaus, F., Bharoto, V. W. W., Waty, E., & Rinawati, R. (2023). *Buku Ajar Pengantar Manajemen*. Pt. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Wibowo (2019) Manajemen Kinerja. Edisi kelima. PT Rajagrafindo Persada: Depok.