



PENGARUH LINGKUNGA^sN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO) BANGKINANG KABUPATEN KAMPAR

Ahmad Muzfar¹⁾, Sabarno Dwirianto*²⁾

^{1),2)} Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial

Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Corresponding Author

Email: sabarno.dwirianto@uin-suska.ac.id

Abstract. *This research aims to determine the influence of the work environment and work discipline on employee performance at PT. Pos Indonesia (Persero) Bangkinang, Kampar Regency, either partially or simultaneously. The sample in this research were employees at PT. Pos Indonesia (Persero) Bangkinang, Kampar Regency, as many 37 people used a saturated sampling technique (census). The data analysis method used is a quantitative descriptive analysis method. The result of the research show that the work environment partially influences performance while simultaneously the work environment and work discipline influence performance at PT. Pos Indonesia (Persero) Bangkinang, Kampar Regency. The R square result explain that the work environment and work discipline variables as a whole have an influences of 62,3% on employee performance, while the remaining 37,7% is influenced by other variables not examined in this research.*

Keywords: *Work Environment, Work Discipline And Performance*

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Bangkinang Kabupaten Kampar, baik secara parsial ataupun simultan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Bangkinang Kabupaten Kampar sebanyak 37 orang menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja sedangkan secara simultan memiliki pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bangkinang Kabupaten Kampar. Hasil R square menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 62,3% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 37,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.*

Katakunci: *Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja*

1. Pendahuluan

Kinerja adalah hasil kerja yang dilihat dari kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Apabila kinerja



karyawan baik maka kinerja perusahaan juga akan meningkat. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir,2016).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia. Faktor pertama adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti,2017). Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Dalam penelitian ini penulis hanya membatasi pada lingkungan fisik. Berikut kondisi lingkungan kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bangkinang adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Lingkungan Kerja Fisik PT. Pos Indonesia (Persero) Bangkinang

| No | Jenis Sarana Prasarana | Jumlah | Kondisi di Perusahaan |
|----|------------------------|--------|-----------------------|
| 1 | Meja kerja | 14 | Rusak ringan |
| 2 | AC | 5 | Rusak ringan |
| 3 | Lampu | 20 | Rusak ringan |

Sumber: PT. Pos Indonesia (Persero) Bangkinang, 2023

Dari tabel 1 diatas dapat dilihat mengenai sarana dan prasarana lingkungan kerja masih belum memadai, adapun yang dimaksud dengan rusak ringan yaitu yang masih bisa dipakai atau digunakan oleh para karyawan tersebut tetapi membuat karyawan tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan mereka. Dalam hal ini perlunya memperhatikan kondisi lingkungan kerja karyawan, lingkungan kerja yang memadai akan memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawan sehingga karyawan dapan memokuskan perhatian dan fikiran terhadap pekerjaannya.

Selanjutnya, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan,2017). Disiplin sangat diperlukan didalam perusahaan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja. Dengan adanya disiplin kerja, setiap karyawan ada kesadaran untuk taat terhadap perintah dan berinisiatif melakukan suatu tindakan yang diperlukan oleh perusahaan tanpa harus diperintah terus-menerus.

Kemudian dari segi disiplin fenomenanya yaitu adanya beberapa karyawan yang sering tidak hadir dalam bekerja, selain itu ada juga mengakhiri pekerjaannya terlalu awal dan ada juga karyawan yang hanya besantai-santai (duduk) saat manajer mereka tidak ada ditempat, sedangkan karyawan lainnya sibuk dengan pekerjaannya. Jika ini sering terjadi membuat kinerja perusahaan akan menurun. Berikut tingkat absensi karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bangkinang.



Tabel 2
Tingkat Kehadiran Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bangkinang Tahun 2018-2022

| No | Tahun | Jumlah Karyawan | Datang Terlambat | Izin | Sakit | Alpa |
|----|-------|-----------------|------------------|---------|---------|---------|
| | | (Orang) | (Orang) | (Orang) | (Orang) | (Orang) |
| 1 | 2018 | 37 | 8 | 11 | 7 | 10 |
| 2 | 2019 | 37 | 12 | 10 | 12 | 7 |
| 3 | 2020 | 37 | 11 | 9 | 7 | 7 |
| 4 | 2021 | 37 | 10 | 12 | 9 | 8 |
| 5 | 2022 | 37 | 15 | 10 | 10 | 10 |

Sumber: PT. Pos Indonesia (Persero) Bangkinang, 2023

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat tingkat absensi karyawan dalam 5 tahun terakhir mengalami fluktuasi. Hal ini menunjukkan suatu permasalahan yang ditandai dengan naik turunnya tingkat absensi pertahun dijelaskan bahwa hasil rekap karyawan dari tahun 2018-2022 pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bangkinang dapat disimpulkan bahwa paling banyak terjadi permasalahan terkait disiplin di tahun 2022 sebanyak 37 orang karyawan, terlihat 15 karyawan datang terlambat, 10 orang izin, 12 orang karyawan sakit dan 10 orang karyawan alpa.

Untuk memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bangkinang, maka karyawan dituntut untuk memiliki disiplin kerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaan. Akan tetapi peraturan yang telah dibuat tidak sepenuhnya dijalani oleh para karyawan. Fenomena yang ditemukan di pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bangkinang adanya alpa, menggunakan waktu istirahat yang berlebihan dan adapula yang meninggalkan ruangan pekerjaan dan beralasan sakit namun tidak sempat mengirim surat keterangan ataupun izin ke pihak kantor dan ada urusan yang mendesak.

Jika melihat hasil tingkat kehadiran karyawan, terlihat situasi yang fluktuatif, yaitu dengan semakin banyaknya karyawan yang absen ditempat kerja, maka status kinerja karyawan tersebut tentu tidak lagi baik. Karena dengan banyaknya karyawan yang tidak hadir pada saat hari kerja dan meninggalkan pekerjaannya akan menghambat pencapaian kinerja karyawan dan juga pencapaian kinerja karyawan. Dengan hal tersebut akibatnya kinerja menjadi tidak seimbang, dikarenakan lingkungan kerja yang membuat karyawan merasa terganggu dapat menyebabkan ketidaknyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan kualitas pekerjaan juga menurun serta kesalahan yang terjadi cenderung menjadi kurang disiplin.

2. Tinjauan Pustaka Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Abdullah (2014)



menjelaskan bahwa Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi. Ratnasari et al., (2019) menerangkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan berupa kualitatif maupun kuantitatif dalam periode tertentu. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dalam mengerjakan suatu tugas - tugas serta tanggung jawab yang telah diberikan dalam suatu waktu tertentu. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.

Menurut Kasmir (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: Kemampuan dan keahlian, Pengetahuan, Rancangan kerja, Kepribadian, Motivasi kerja, Kepemimpinan, Gaya kepemimpinan, Budaya organisasi, Kepuasan kerja, Lingkungan kerja, Loyalitas, Komitmen, Disiplin kerja.

Lingkungan Kerja

Menurut Danang (2015) lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial diperusahaan yang mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugasnya. Hal tersebut tidak terlepas dari beberapa keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dengan lingkungan terdapat hubungan yang erat. Dalam hal ini manusia akan selalu berusaha beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Dalam konteks lingkungan kerja dapat diartikan sebagai unsur-unsur yang ada disekitar karyawan yang berdampak langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Nuryasin at al.(2016) menjelaskan bahwa Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawannya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Oleh sebab itu, penentuan dan penciptaan lingkungan yang baik akan sangat menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Sedangkan Sedarmayati (2017) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta peraturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Rivai (2012) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Menurut Fererius Hetlan Muhyadin (2019) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. disiplin kerja merupakan perilaku seseorang yang sesuai aturan, tekunsecara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan dalam suatu organisasi, karena disiplin kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.



3. Metodologi Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2019). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Pos (Persero) Bangkinang tahun 2023. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 37 orang yang terdiri dari beberapa karyawan yang memiliki jabatan/golongan yang berbeda di PT. Pos Indonesia (persero) Bangkinang, Kabupaten Kampar.

Menurut (Sugiyono, 2016) sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sugiyono (2010) Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Kurang dari 100 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pos Indonesia Kabupaten Kampar dengan jumlah karyawan sebanyak 37 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket). Kuesioner merupakan pengumpulan data yang efektif ketika peneliti yakin dengan variabel yang diukur dan apa yang diharapkan responden (Sugiyono, 2019). Selain kuesioner, peneliti juga menggunakan (*interview*) dan observasi.

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang berfungsi untuk melihat apakah suatu alat ukur tersebut valid atau tidak valid. Alat ukur yang dimaksud disini merupakan pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan tersebut pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner. Kriteria Pengujian Validitas:

H₀ diterima apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$.

H₀ ditolak apabila $r_{statistik} \leq r_{tabel}$.

Jika hasil menunjukkan nilai yang signifikan maka masing-masing indikator pertanyaan maupun pernyataan adalah valid. Uji validitas pada setiap pertanyaan apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) maka instrument itu dianggap valid dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrument dianggap tidak valid. Diperoleh nilai r_{tabel} pada alpha 5% (2 sisi) dengan $df_{n-2} = 37-2 = 35$ dan dilihat dari r_{tabel} diperoleh 0,3160.

Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil rekapitulasi Uji Validitas untuk setiap pernyataan dapat dilihat bahwa nilai *Corrected Item Total Correlation* atau nilai r_{hitung} untuk masing-masing variabel berada lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,3160. Maka ini menunjukkan bahwa data tersebut valid karena memenuhi asumsi Uji Validitas.



Lingkungan Kerja (X1)

Berdasarkan hasil rekapitulasi Uji Validitas untuk setiap pernyataan diatas dapat dilihat bahwa nilai *Corrected Item Total Correlation* atau nilai *r* hitung untuk masing-masing variabel berada lebih besar dari *r* tabel yaitu 0,3160. Maka ini menunjukkan bahwa data tersebut valid karena memenuhi asumsi Uji Validitas.

Disiplin Kerja (X2)

Berdasarkan hasil rekapitulasi Uji Validitas untuk setiap pernyataan diatas dapat dilihat bahwa nilai *Corrected Item Total Correlation* atau nilai *r* hitung untuk masing-masing variabel berada lebih besar dari *r* tabel yaitu 0,3160. Maka ini menunjukkan bahwa data tersebut valid karena memenuhi asumsi Uji Validitas.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah data yang diperoleh dari sampel berdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini menggunakan metode Kolmogorov Smirnov, dan kriteria pengujian $\alpha = 0.05$. Jika $\alpha \text{ sig} \geq \alpha$ berarti data sampel berdistribusi normal dan apabila $\alpha \text{ sig} \leq \alpha$ berarti data sampel berdistribusi tidak normal.

Tabel 3 Uji Normalitas

| One – Sample Kolmogrov-Smirnov Test | | |
|-------------------------------------|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 37 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .000000 |
| | Std. Deviation | 2.48144121 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .110 |
| | Positive | .110 |
| | Negative | -.066 |
| Test Statistic | | .110 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | 200 ^{c,d} |

Sumber : Data Olahan SPSS 26, 2023

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar $0,200 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2016) pada pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent atau variabel bebas. Jika nilai *Tolerance* $> 0,10$ atau nilai *VIF* < 10 , maka variabel dinyatakan bebas Multikolinieritas. Sebaliknya jika nilai *Tolerance* $< 0,10$ atau nilai *VIF* > 10 , maka variabel dinyatakan ada Multikolinieritas.



Tabel 4 Uji Multikolinearitas

| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|--|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | | |
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF | |
| 1 (Constant) | 7.421 | 5.082 | | 1.460 | .153 | | | |
| Lingkungan Kerja (X1) | .315 | .081 | .450 | 3.874 | .000 | .821 | 1.219 | |
| Disiplin Kerja (X2) | .513 | .123 | .485 | 4.176 | .000 | .821 | 1.219 | |

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan (Y)

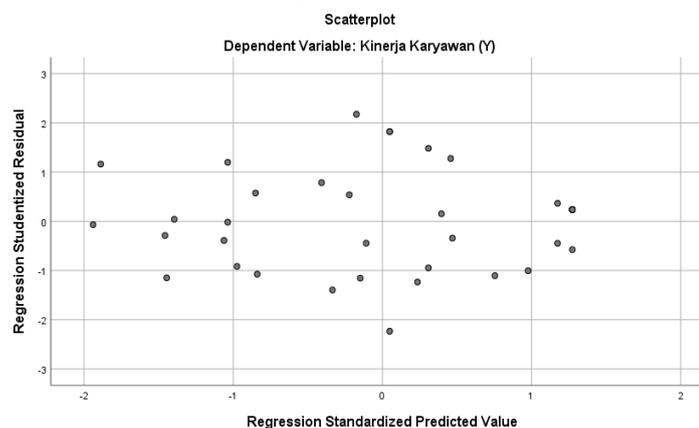
Sumber : Data Olahan SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel 4 diatas, terlihat bahwa setiap variabel independen atau variabel bebas memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi ini.

Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2018) mengatakan bahwa tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varian dan residual dalam suatu model regresi dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar 1 diatas terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa pada model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bermaksud untuk menguji apakah terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya)



dalam model regresi linier Ghozali (2018). Dalam penelitian ini, *Durbin Watson* menguji autokoreksi diuji dengan menggunakan rumus yaitu:

- a. Jika angka D-W kurang dari -2 berarti autokorelasinya positif.
- b. Jika angka D-W antara -2 sampai 2 berarti tidak terdapat autokorelasi.
- c. Jika angka D-W lebih besar dari 2 berarti autokorelasinya negatif.

Tabel 5 Uji Autokorelasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|--|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .789 ^a | .623 | .601 | 2.55338 | 1.808 |
| a. Predictors : (Constant), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1) | | | | | |
| b. Dependent Variable : Kinerja Karyawan (Y) | | | | | |

Sumber : Data Olahan SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel 5 diatas terlihat bahwa dalam output *Model Summary* diperoleh nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,808. Maka berdasarkan rumus yang telah dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa nilai D-W sebesar 1,808 berada diantara -2 sampai 2 yang berarti tidak terdapat gejala autokorelasi pada penelitian ini.

Uji Parsial (Uji T)

Pada penelitian ini uji T dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut: Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig < \alpha$ maka: H_0 ditolak, H_a diterima. Artinya, terdapat pengaruh secara parsial antara beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Sebaliknya, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, H_a ditolak. Artinya, tidak terdapat pengaruh secara parsial antara beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 6 Uji t

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Cosntant) | 7.421 | 5.082 | | 1.460 | .153 |
| | Lingkungan Kerja (X1) | .315 | .081 | .450 | 3.874 | .000 |
| | Disiplin Kerja (X2) | .513 | .123 | .485 | 4.176 | .000 |
| a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan (Y) | | | | | | |

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui:

1. Lingkungan Kerja. Diketahui $t_{hitung} (3,874) > t_{tabel} (2,032)$ atau $Sig. (0,000) < 0,05$. Artinya variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bangkinang Kabupaten Kampar.
2. Disiplin Kerja. Diketahui $t_{hitung} (4,176) > t_{tabel} (2,032)$ atau $Sig. (0,000) < 0,05$. Artinya variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bangkinang Kabupaten Kampar.

Uji Simultan (Uji F)



Digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel tergantungnya. Jika variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel tergantung maka model persamaan regresi masuk dalam kriteria cocok atau fit.

Tabel 7 Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig |
| 1 | Regression | 366.761 | 2 | 183.380 | 28.127 | .000 ^b |
| | Residual | 221.672 | 34 | 6.520 | | |
| | Total | 588.432 | 36 | | | |
| a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan (Y) | | | | | | |
| b. Predictors : (Constant), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1) | | | | | | |

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2023

Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghozali (2013) koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antar nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 8 Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | | |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .789 ^a | .623 | .601 | 2.55338 |
| a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1) | | | | |

Sumber : Data Olahan SPSS 26, 2023

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Danang (2015) Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial diperusahaan yang mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugasnya. Hal tersebut tidak terlepas dari beberapa keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dengan lingkungan terdapat hubungan yang erat. Lingkungan kerja yang baik dan memadai juga dapat mendorong pegawai untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik. Lingkungan kerja akan memberikan rasa aman dan nyaman terhadap karyawan dalam bekerja, sehingga dapat menimbulkan semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan Lingkungan kerja memiliki nilai t hitung (3,874) > t tabel (2,032) atau Sig. (0,000) < 0,05. Artinya variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bangkinang Kabupaten Kampar.

Maka hipotesis menyatakan bahwa “Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bangkinang Kabupaten Kampar diterima”. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Apfia Ferawati (2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Indo Persada. Yang menyatakan bahwa secara



parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Indo Persada.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Fererius Hetlan Muhyadin (2019) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja yang diberikan karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bangkinang Kabupaten Kampar. Dan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan Disiplin Kerja memiliki nilai t hitung $(4,176) > t$ tabel $(2,032)$ atau $\text{Sig. } (0,000) < 0,05$. Artinya variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bangkinang Kabupaten Kampar.

Maka hipotesis menyatakan bahwa “Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bangkinang Kabupaten Kampar diterima”. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ade Muslimat, Hariyaty Ab Wahid (2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. Yang menyatakan bahwa secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh.

5. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bangkinang Kabupaten Kampar. Ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar nilai t hitung sebesar $(3,874) > t$ tabel $(2,032)$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar $0,000 < 0,05$. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bangkinang Kabupaten Kampar. Ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar nilai t hitung sebesar $(4,176) > t$ tabel $(2,032)$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil penelitian secara simultan Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bangkinang Kabupaten Kampar. Berdasarkan uji simultan diketahui F hitung $(28,127) > F$ tabel $(3,28)$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka ada beberapa saran diantaranya: Berdasarkan lingkungan kerja, diharapkan kepada PT. Pos Indonesia (Persero) Bangkinang Kabupaten Kampar menambah AC, Penerangan, Kursi dan Meja yang bagus sehingga dapat memberikan kenyamanan serta semangat kerja bagi karyawan. Berdasarkan disiplin kerja, diharapkan kepada PT. Pos Indonesia (Persero) Bangkinang Kabupaten Kampar agar memberikan ketegasan mengenai peraturan kepada para karyawan terutama pada kedisiplinan dalam bekerja, dan diharapkan karyawan selalu hadir tepat waktu sesuai peraturan yang ditetapkan agar memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Untuk penelitian selanjutnya hendaklah lebih mengembangkan penelitian dengan menggunakan



variabel lain atau menggunakan teknik penelitian yang berbeda, sehingga penelitian yang dihasilkan menjadi lebih baik dibandingkan penelitian yang dilakukan sebelumnya.

6. Referensi

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Abdullah, M. Ma'aruf, 2014. Aswaja Perindo. "Manajemen dan Evaluasi Kinerja". Yogyakarta:Aswaja Perindo.
- Danang, Sunyoto. (2015). Perilaku Konsumen dan Pemasaran. CAPS:Yogyakarta
- Darmadi. (2020). PengaruhLingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang.
- Edy Sutrisno. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia cetakan kedelapan Kencana Predana Media Group.
- Fauzi & Rita Irviani. (2018). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit UniversitasDiponegoro.
- Ghozali, I. (2018). aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani . (2011) .Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia.Yogyakarta : Penerbit BPFE Anggota IKAPI
- Dessler, Gary. 2019. Manajemen SDM : buku 1. Jakarta: Indeks.
- Hasibuan, Malayu. S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Muhyadin, F. M. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja , Komitmen Organisasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Perusahaan Bakpia Japon, Lopati, Trimurti, Srandakan Bantul, Yogyakarta". Skripsi. Ekonomi, Manajemen, Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta.
- Nuryasin Ilham, Mochamad Al Musadieq, Ika Ruhana, 2016. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)".
- Ratnasari, S. L. (2019). Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: CV Penerbit Qiara Media.
- Rivai, Veithzal. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabet.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.

Jurnal Embistek

Ekonomi, Manajemen Bisnis, Syariah, dan Teknologi

<https://embistek.org/jurnal/index.php/embistek>

volume 2 (3), 2023 hal: 247 - 258



Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.

Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta