

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA KANTOR POS INDONESIA (PERSERO) CABANG KUPANG

*The Influence Of The Work Environment And Work Discipline On Employee Work Productivity At The Kupang Branch Of The Indonesian Post Office (Company).*

Angelina Peni Lonek<sup>1,a)</sup>, Tarsisius Timuneno<sup>2,b)</sup>, Clarce S. Maak<sup>3,c)</sup>, Ni Putu Nursiani<sup>4,d)</sup>  
<sup>1,2,3,4)</sup>Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : <sup>a)</sup> lonekangelinapeni@gmail.com, <sup>b)</sup> tarsisiustimuneno@staf.undana.ac.id,  
<sup>c)</sup> clarcesarlina@staf.undana.ac.id, <sup>d)</sup> niputu.nursiani@staf.undana.ac.id

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan lingkungan kerja, disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan pada Kantor Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang dan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang, untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang, dan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang, dengan jumlah sampel sebanyak 40 karyawan dengan menggunakan teknik *Simple Random Sampling* dan untuk mengumpulkan data dilapangan menggunakan kuesioner. Berdasarkan hasil analisis deskriptif lingkungan kerja yang diterapkan pada Kantor Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang baik, disiplin kerja pada Kantor Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang baik dan produktivitas kerja karyawan pada Kantor Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang sangat baik. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang, secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang.

**Kata Kunci :** Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Seiring perkembangan zaman dan kemajuan teknologi, manusia dituntut untuk dapat mempunyai keterampilan yang berkualitas untuk memenuhi target atau tujuan yang ingin dicapai, baik itu tujuan bersifat individu dan bersifat kelompok atau organisasi. Untuk mencapai target atau tujuan suatu organisasi biasanya ditentukan dari kualitas orang-orang

atau sumber daya manusia yang berada di dalamnya. Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan, (Hasibuan, 2005).

Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut. Produktivitas mencakup dua konsep dasar yaitu daya guna dan hasil guna. Daya guna menggambarkan tingkat sumber-sumber manusia, dana, dan alam yang diperlukan untuk mengusahakan hasil tertentu, sedangkan hasil guna menggambarkan akibat dan kualitas dari hasil yang diusahakan, (Swastha, 2010).

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dapat menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya: kebersihan, suhu udara, keamanan bekerja, penerangan dan lain-lain, (Sunyoto, 2013). Lingkungan kerja yang kondusif akan dapat tercipta apabila terdapat hubungan kerjasama yang baik antar individu dari semua elemen dalam organisasi dengan tidak memandang secara subyektif dan melihat dengan berbagai pertimbangan dalam keadilan.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan (Rivai, 2011). Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin yang baik jika karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya, (Suprpto, 2016).

Kantor Pos Indonesia Cabang Kupang (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berbentuk perseroan terbatas (PT) yang bergerak dalam bidang layanan pos jasa pengiriman surat. Selain itu juga sebagai salah satu instansi yang melayani masyarakat dalam dunia keuangan, fasilitas transfer uang, dan pembayaran tagihan seperti listrik, air, dan telepon. Untuk menjadi sebuah perusahaan pengiriman terbaik, maka Kantor Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang harus dapat bersaing dengan perusahaan jasa pengiriman lainnya. Kantor Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang merupakan perusahaan yang tidak lepas dari lingkaran persaingan bisnis. Dari hasil observasi sementara yang dilakukan oleh peneliti dengan Bapak Muhammad Djuang Harahap (Manajer Dukungan

Umum), pada 7 Juni 2022 memakai teknik wawancara langsung. Dapat dilihat keadaan lingkungan kerja Kantor Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang lingkungan kerja fisik terdapat adanya penerangan atau pencahayaan pada ruangan pengepakan barang tidak begitu terang, dengan ruangan yang memiliki panjang 12 meter dan lebar 6 meter. Dengan ukuran yang tidak begitu luas sementara untuk jumlah paket atau barang yang ada dalam ruangan sangat banyak, sehingga menyebabkan kondisi yang pengap dan menimbulkan bau yang tidak sedap. Pada ruangan ini juga temperature atau suhu udara pada siang hari menjadi panas hal ini karena minimnya alat pendingin ruangan dimana hanya terdapat 2 (dua) buah kipas angin dengan ukuran kecil (12 inci) yang ditempatkan pada dinding ruangan. Ruang pengelolaan dan distribusi paket jumlah tempat duduk yang tersedia tidak begitu banyak dimana hanya terdapat 6 (enam) buah kursi dengan pembagian 1 buah untuk kursi tamu dan sisanya untuk manejer dan karyawan. Hal ini menjadi masalah pada saat jumlah konsumen atau tamu yang hadir diruangan ini lebih dari satu orang, sehingga menyebabkan karyawan yang ada harus berdiri dari kursi kerjanya. Letak kantor yang berdekatan dengan jalan utama mengakibatkan kebisingan dari kendaraan yang melintas yang kemudian mengganggu konsentrasi kerja karyawan. Dan juga, belum tersediannya ruangan dan fasilitas istirahat yang baik bagi karyawan sehingga pada saat jam makan atau istirahat karyawan tetap berada dalam ruangan kerja yang penuh dengan paket atau barang-barang. Sedangkan dilihat dari lingkungan kerja non fisik, dengan sistem gaji untuk karyawan baru yaitu berdasarkan berapa banyak jumlah paket yang diantarkan dalam sebulan. Pada Kantor Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang belum terlaksananya fungsi kontrol kerja yang baik maka, hal ini menyebabkan adanya kecemburuan antar karyawan terkhususnya pada karywan baru. Sebagaimana terdapat karyawan yang dengan inisiatifnya sendiri mengambil paket yang bukan pada wilayah kerjanya untuk diantarkan. Hal tersebut menyebabkan kerugian bagi karyawan lain karena akan berdampak pada jumlah gaji yang diterima akan lebih kecil.

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang.**

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana Sinungan, (2018). Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya, (Hasibuan, 2018). Menurut Sunyoto, (2013) produktivitas merupakan suatu sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari esok lebih baik dari hari ini. Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang sangat maksimal. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala indikator menurut Hasibuan, (2012), kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai semangat kerja pengembangan diri, mutu, efisiensi

### **Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dapat menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya: kebersihan, suhu udara, keamanan bekerja, penerangan dan lain-lain,). (Sunyoto, 2013). Menurut Rivai, (2006) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan. Sedarmayanti, (2009) defenisi lingkungan kerja adalah sebagai berikut: Lingkungan kerja yaitu keseluruhan alat peraksa dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini menurut Sedarmayanti, (2015) Penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan dalam bekerja, hubungan antar karyawan.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan, (2006) bahwa Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut (Rivai, 2011) bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta

sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Menurut (siagian, 2013) disiplin kerja adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini menurut Sutrisno, (2011). Taat terhadap aturan waktu, taat terhadap perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, taat terhadap peraturan lainnya dalam perusahaan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini tergolong ke dalam jenis penelitian asosiatif dan menggunakan pendekatan kuantitatif. penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala (Sugiyono, 2016).

Jenis data dalam penelitian ini meliputi data kualitatif dan data kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 40 karyawan. Teknik pengumpulan data meliputi kuesioner, wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Dilakukan pengujian instrumen meliputi uji validitas dan uji reliabilitas dimana hasil kedua hasil uji tersebut menunjukkan instrumen dinyatakan valid dan reliabel. Demikian pula dilakukan uji asumsi klasik dimana semua hasil uji memenuhi syarat uji normalitas, heteroskedastisitas dan multikolinearitas. Teknik analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dengan metode kontinum dan analisis statistik dengan model regresi linear berganda.

## **ANALISIS PENELITIAN**

### **Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan.**

Analisis ini dimaksudkan untuk menilai kondisi dari masing-masing variabel dari perspektif responden karyawan yang dianalisis dari rangkuman jawaban atas kuesioner yang diberikan. Kriteria penilaian atas kuantitas capaian item, indikator, dan variabel didasarkan pada 5 kategori yaitu sangat baik, baik, cukup, buruk, dan sangat buruk,, serta sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah

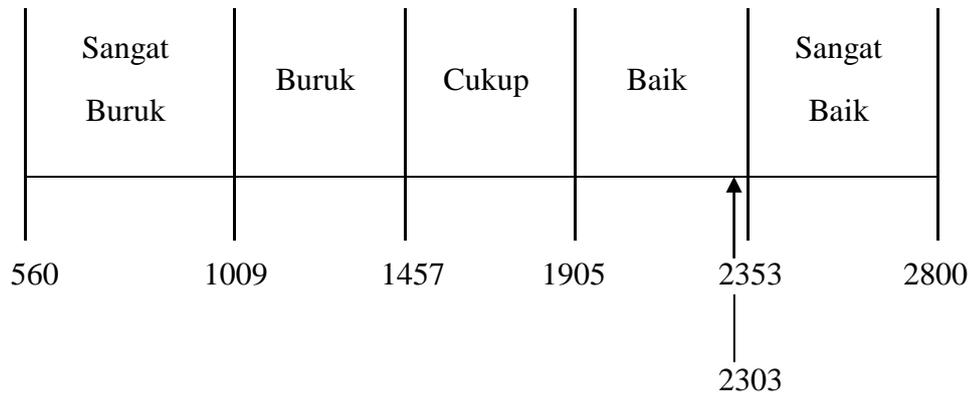
Variabel lingkungan kerja terbagi atas 14 item pernyataan yang terdiri dari 7 indikator yaitu penerangan, suhu udara, penggunaan warna, kebersihan, keamanan, ruang gerak yang diperlukan, dan hubungan kerja. Dimana berdasarkan tampilan tabel diketahui bahwa mayoritas responden memberikan jawaban pada kategori sangat setuju (5), setuju (4), kurang setuju (3) sehingga rata-rata capaian semua item, indikator, dan variabel lingkungan kerja berada pada kriteria penilaian tinggi, yang artinya bahwa dengan adanya penataan warna pada ruangan, pengaturan suhu udara yang baik, hubungan kerjasama dan keharmonisan antar karyawan akan memudahkan karyawan di Kantor Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

**Tabel 1.**  
Hasil Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No	Indikator /Item	Skors					Capaian ( $\sum f_{xs}$ )	Kriteria Penilaian
		5	4	3	2	1		
Penerangan							326	Baik
1	Item 1	10	26	4	0	0	166	Baik
2	Item 2	9	22	9	0	0	160	Baik
Suhu Udara							338	Sangat Baik
3	Item 3	13	26	1	0	0	172	Sangat Baik
4	Item 4	10	26	4	0	0	166	Baik
Suara Bising							323	Baik
5	Item 5	9	22	9	0	0	160	Baik
6	Item 6	8	27	5	0	0	163	Baik
Penggunaan Warna							339	Sangat Baik
7	Item 7	13	24	3	0	0	169	Sangat Baik
8	Item 8	9	24	7	0	0	170	Sangat Baik
Ruang Gerak Yang Diperlukan							322	Baik
9	Item 9	6	26	8	0	0	158	Baik
10	Item 10	9	26	5	0	0	164	Baik
Keamanan Dalam Bekerja							335	Baik
11	Item 11	8	27	5	0	0	163	Baik
12	Item 12	13	24	3	0	0	170	Sangat Baik
Hubungan Antar Karyawan							320	Baik
13	Item 13	9	24	7	0	0	162	Baik
14	Item 14	6	26	8	0	0	158	Baik
Variabel Lingkungan Kerja							2303	Baik

Berdasarkan perhitungan capaian variabel di atas, maka dapat digambar dalam suatu garis kontinum sebagai berikut:

**Gambar 1**  
 Garis Kontinum Variabel X1

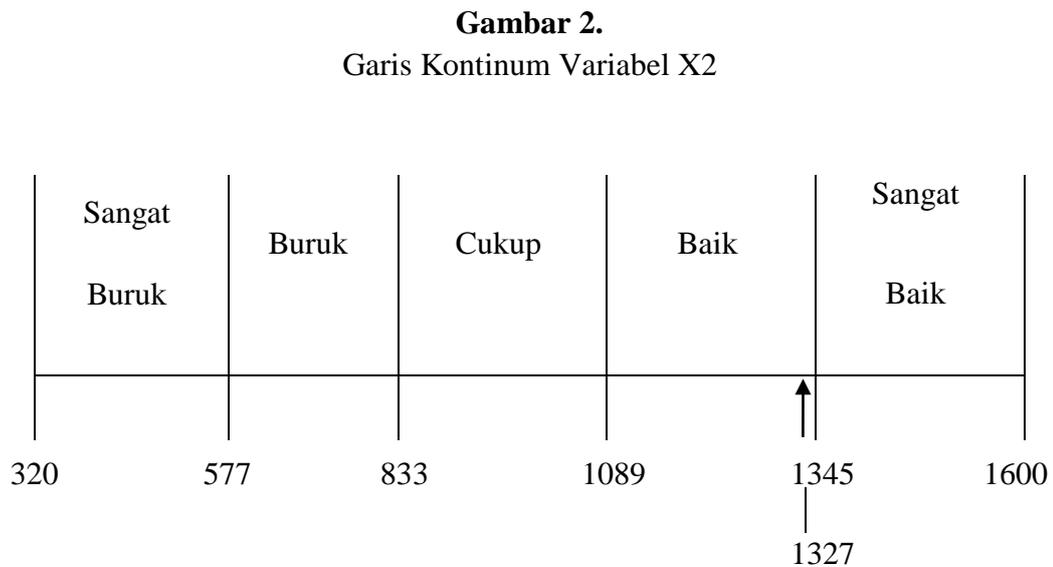


Variabel disiplin kerja terdapat 8 item pernyataan yang terdiri dari 4 indikator yaitu taat terhadap aturan waktu, taat terhadap perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dan taat terhadap aturan lainnya. Dimana berdasarkan tampilan tabel tersebut diketahui bahwa mayoritas responden memberikan jawaban pada kategori sangat setuju (5), setuju (4), kurang setuju (3), tidak setuju (2) sehingga rata-rata capaian semua item, indikator, dan variabel disiplin kerja berada pada kriteria penilaian tinggi, yang artinya selama bekerja karyawan di Pos Indonesia (persero) Cabang Kupang sangat disiplin, selalu menghargai waktu sehingga tidak terjadinya kemoloran dalam pekerjaan, selalu mengikuti prosedur yang ditetapkan dan bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing.

**Tabel 2.**  
 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Indikator /Item	Skors					Capaian ( $\sum f_{xs}$ )	Kriteria Penilaian
		5	4	3	2	1		
Taat Terhadap Aturan Waktu							363	Sangat Baik
1	Item 1	24	16	2	0	0	190	Sangat Baik
2	Item 2	19	18	3	0	0	173	Sangat Baik
Taat Terhadap Perusahaan							325	Baik
3	Item 3	13	22	5	0	0	168	Baik
4	Item 4	14	19	7	0	0	157	Baik
Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan							316	Baik
5	Item 5	7	24	9	0	0	158	Baik
6	Item 6	8	22	10	0	0	158	Baik
Taat Terhadap Peraturan Lainnya Dalam Perusahaan							323	Baik
7	Item 7	6	30	3	1	0	161	Baik
8	Item 8	9	24	7	0	0	162	Baik
Variabel Disiplin kerja							1327	Baik

Berdasarkan perhitungan capaian variabel di atas, maka dapat digambar dalam suatu garis kontinum sebagai berikut:



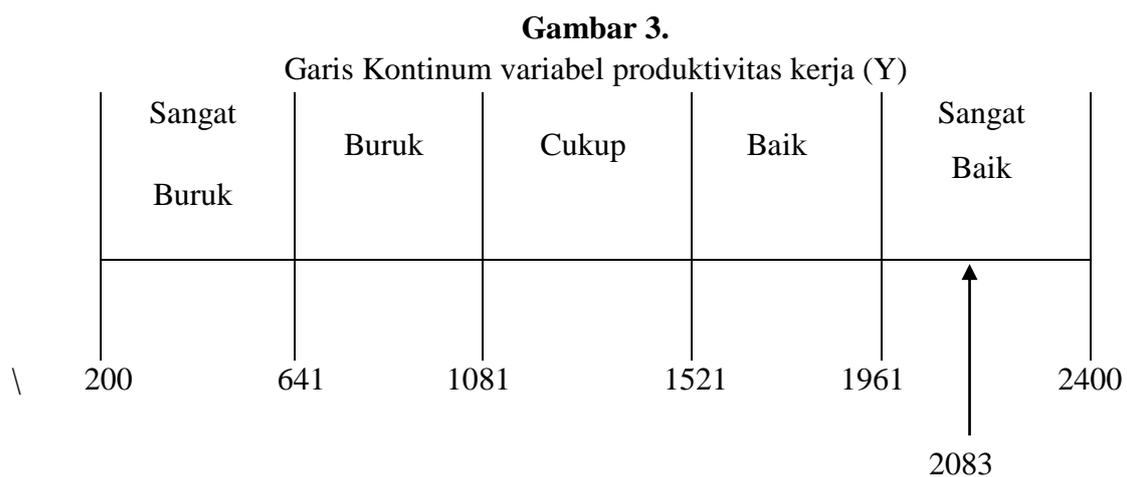
**Tabel 3.**  
Hasil Analisis Deskriptif Variabel Produktifitas Kerja Karyawan.

No	Indikator /Item	Skors					Capaian ( $\sum f_{xs}$ )	Kriteria penilaian
		5	4	3	2	1		
Kemampuan							360	Sangat Baik
1	Item 1	23	16	1	0	0	182	Sangat Baik
2	Item 2	21	16	3	0	0	178	Sangat Baik
Meningkatkan Hasil Yang Dicapai							344	Sangat Baik
3	Item 3	13	23	4	0	0	169	Sangat Baik
4	Item 4	15	25	0	0	0	175	Sangat Baik
Semangat Kerja							350	Sangat Baik
5	Item 5	14	25	1	0	0	173	Sangat Baik
6	Item 6	18	21	1	0	0	177	Sangat Baik
Pengembangan Diri							343	Sangat Baik
7	Item 7	17	19	4	0	0	173	Sangat Baik
8	Item 8	11	28	1	0	0	170	Sangat Baik
Mutu							336	Baik
9	Item 9	9	24	6	1	0	165	Baik
10	Item 10	16	20	3	1	0	171	Sangat Baik
Efisiensi							350	Sangat Baik
11	Item 11	14	25	1	0	0	173	Sangat Baik
12	Item 12	18	21	1	0	0	177	Sangat Baik
Total Capaian Variabel Y							2083	Sangat Baik

Variabel produktivitas kerja terdapat 12 item pernyataan yang terdiri dari 6 indikator yaitu kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi. Dimana berdasarkan tampilan tabel tersebut diketahui bahwa mayoritas responden memberikan jawaban pada kategori sangat setuju (5), setuju (4), kurang setuju (3), tidak

setuju (2) sehingga rata-rata capaian semua item, indikator, dan variabel disiplin kerja berada pada kriteria penilaian sangat tinggi, yang artinya selama bekerja Kantor Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang mampu menyelesaikan segala tugas dan pekerjaan yang diberikan baik secara individu ataupun dalam bentuk tim kerja dan indikator kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi pada Kantor Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang memberikan kontribusi yang sangat baik pada variabel produktivitas kerja karyawan.

Hasil analisis deskriptif tersebut jika di gambar dalam garis kontinum akan tampak sebagai berikut:



### Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel terikatnya yaitu Produktivitas Kerja (Y), hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.**  
 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.638	7.186		.924	.362
	Lingkungan Kerja (X1)	.434	.096	.521	4.527	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.614	.165	.427	3.712	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Model persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 6,638 + 0,434X_1 + 0,614X_2$$

Dari model tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) sebesar 6,638 yang artinya apabila lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) dan lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) bernilai 0, maka nilai produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 6,638 poin.
2. Koefisien regresi b<sub>1</sub> sebesar 0,434 bermakna apabila lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) mengalami kenaikan 1 poin, lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) tetap maka produktivitas kerja (Y) meningkat sebesar 0,434 poin.

### Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t dilakukan untuk melihat sejauh mana pengaruh lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) dan disiplin kerja (X<sub>2</sub>) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel atau membandingkan nilai signifikan ( $\rho = 0,000$ ) dengan alpha ( $\alpha = 0,05$ ).

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Kantor Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang (H<sub>1</sub>)

#### a. Menentukan Hipotesis Statistik

H<sub>0</sub> = Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang.

H<sub>a</sub> = Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang.

#### b. Menentukan t<sub>hitung</sub> dan signifikansi

Dari tabel *coefficients* (tabel 4.8) diperoleh t<sub>hitung</sub> sebesar 4,527 dan signifikansi sebesar 0,000

#### c. Menentukan t<sub>tabel</sub>

Besarnya nilai t<sub>tabel</sub> dengan derajat nilai kebebasan dk = n - k = 40 - 2 = 38, pada tingkat alpha ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 dengan pengujian dua sisi adalah sebesar 1,685.

#### d. Kriteria Pengujian

Jika t<sub>hitung</sub>  $\geq$  t<sub>tabel</sub> atau signifikansi  $\leq$   $\alpha$ , maka H<sub>0</sub> ditolak H<sub>a</sub> diterima.

Jika t<sub>hitung</sub> < t<sub>tabel</sub> atau signifikansi >  $\alpha$ , maka H<sub>0</sub> diterima H<sub>a</sub> ditolak.

e. Membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dan signifikan dengan alpha ( $\alpha$ )  $t_{hitung}$  sebesar 4,527 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,685. Sedangkan signifikansi sebesar 0,000 lebih besar dari 0,05 jadi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan signifikansi  $< \alpha$ .

f. Kesimpulan

Karena  $t_{hitung}$  (4,527)  $> t_{tabel}$  (1,685) dan signifikansi (0,000)  $< \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, artinya bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Kantor Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang Optima hal ini dibuktikan dari pengujian hipotesis bahwa nilai  $t$ -hitung  $\geq t$ -tabel dengan taraf signifikan  $\rho < \alpha$  yang berarti Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Reski (2015) dan Kokasih Dkk (2021) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Kantor Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang ( $H_2$ )

a. Menentukan Hipotesis Statistik

$H_0$  = Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang.

$H_a$  = Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang.

b. Menentukan  $t_{hitung}$  dan signifikansi

Dari tabel *coefficients* (tabel 4.9) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3,712 dan signifikansi sebesar 0,001

c. Menentukan  $t_{tabel}$

Besarnya nilai  $t_{tabel}$  dengan derajat nilai kebebasan  $dk = n - k = 40 - 2 = 38$ , pada tingkat alpha ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 dengan pengujian dua sisi adalah sebesar 1,685.

d. Kriteria Pengujian

Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  atau signifikansi  $\leq \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau signifikansi  $> \alpha$ , maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak.

- e. Membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dan signifikan dengan alpha ( $\alpha$ )  $t_{hitung}$  sebesar 3,712 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,685. Sedangkan signifikansi sebesar 0,001 lebih besar dari 0,05 jadi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan signifikansi  $< \alpha$ .
- f. Kesimpulan

Karena  $t_{hitung}$  (3,712)  $> t_{tabel}$  (1685) dan signifikansi (0,001  $<$  alphas (0,05) maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, artinya bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Kantor Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang, hal ini dibuktikan dari pengujian hipotesis bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan taraf signifikan  $\rho < \alpha$  yang berarti bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Suprpto (2016) dan Kosasih dkk, (2021), bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

### Analisis Koefisien Determinasi

**Tabel 6.**  
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 <sup>a</sup>	.521	.496	3.271

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis determinasi menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,496 berarti nilai koefisien determinasi adalah 49,6%, artinya bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai kontribusi cukup kuat terhadap variabel produktivitas kerja karyawan sebesar 49,6%, sedangkan sisanya sebesar 50,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil ini dapat pula diartikan bahwa lingkungan kerja

dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang relatif lemah terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor Pos Indonesia Cabang Kupang, karena 49,6% lebih mendekati 0 (nol).

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis deskriptif diketahui bahwa lingkungan kerja pada Kantor Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang berada pada kategori tinggi, disiplin kerja tinggi dan produktivitas kerja karyawan pada kategori sangat tinggi.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Kantor Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang.
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Kantor Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang.
4. Secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Agustini, F. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. UISU Press.
- Anoraga, P. (2004). Manajemen Bisnis. Rineka Cipta.
- Asnora, F. H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Akademi Mandiri Medan." *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7279.
- Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. UBHARA Manajemen Press.
- Fathussyaadah, E., & Ardiansyah, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Susu UHT PT. INDOLAKTO. *Jurnal Ekonomak*, VI(57), 1–15.
- Ghozali, I. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- \_\_\_\_\_, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- \_\_\_\_\_, I. (2018). No Title Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25.

Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hadari. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Bisnis Yang Kompetitif)*. Gajah Mada University Press.
- Hartatik. (2014). *Mengembangkan SDM (I) (1st ed.)*. Laksana.
- Hasibuan, Malayu. S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_, S.P (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_, S.P (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. (revisi)*. Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_, S.P (2006). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Hermanto. (2012). *Manajemen Kompensasi*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Husnan. (2008). *Manajemen Keuangan : Teori dan Penerapan (4th ed.)*. BPFEE.
- Hungu. (2016). *Pengertian Jenis Kelamin*. Jakarta: PT. Gramedia
- Indriyani, S. (2015). "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT. Paradise Island Furniture".
- kartono. (2002). *Psikologi Sosial Untuk Manajemen Perusahaan dan Industri*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Komaruddin. (2010). *Manajemen Pengawasan Kualitas Terpadu Suatu Pengantar*. Rajawali Press.
- Kosasih, K., Kahpi, H. S., Affandi, A., & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Graha Curah Niaga Di Tangerang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JUBIS)*.
- La Idin. (2016). Analisis Produktivitas Angkatan Kerja Pada pengolahan Kopra Di Kota Raha. *Jurnal Ekonomi (Volume 1) Page 155-165*
- mathis and jackson. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Mochamat Arif Andriansyah, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri. *Journal of Business and Innovation Management*, 2, 1.
- Muchdarsyah, S. (2008). *produktivitas apa dan bagaimana*. PT bumi aksara.
- Nawawi, H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Penerbit Gajah Mada University Press,.
- Nitisemito, A. S. (2000). *Manajemen personalia*. Penerbit Ghalia.

- priyatno. (2009). SPSS untuk Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate. Gava Media.
- \_\_\_\_\_, (2011). "Belajar Cepat Olah Data Statistik dengan SPSS. Penerbit ANDI.
- \_\_\_\_\_, (2010). 5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 19". Andi.
- Radito, T. A. (2016). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 12–25.
- Reski. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Rigunas Agri Utama Kabupaten Indragiri Hulu. *Kemampuan Koneksi Matematis (Tinjauan Terhadap Pendekatan Pembelajaran Savi)*, 53(9), 1689–1699.
- Rivai, V. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada.
- \_\_\_\_\_, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Rajawali Press.
- sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama.
- \_\_\_\_\_, (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Penerbit Mandar Maju.
- \_\_\_\_\_, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama Eresco.
- \_\_\_\_\_, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. 6.
- siagian. (2013). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusi*. STIE YKPN.
- Sinungan, M. (2018a). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenademia Group.
- sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- \_\_\_\_\_, (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2016). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif dan R&D*.
- \_\_\_\_\_. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta. Alfabeta.
- Sunoyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru.

- Suprpto, R. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Bri Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Banyuwangi. Jurnal Istiqoro, Hal 104-113.
- Suprayitno. (2007). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Sub Dinas Kebersihan dan Tata Kota DPULLAJ Kabupaten Karanganyar). Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia., Volume 2 N, Hal 23-34.
- Sutrisno, Edy. (2017). manajemen sumber daya manusia. kencana.
- \_\_\_\_\_, Edy. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Kencana Prenada Media Group.
- \_\_\_\_\_, Edy. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. kencana.
- \_\_\_\_\_, Edy. (2015). Hasibuan, Malayu. kencana.
- Swastha, B. (2010). Pengantar Bisnis Modern. Liberty.
- Tersiana. (2018). metode penelitian. penerbit yogyakarta.
- Tohari, A. (2002). Pemahaman Praktis Sumber Daya Manusia. Mandar Maju.
- Wursanto. (2002). Dasar-Dasar Ilmu Organisasi. andi.