

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Badan Waqaf KH. Adlan Aly (Studi Kasus Pada Unit Pendidikan MA dan SMK Perguruan Mu'allimat Cukir Diwek Jombang)

Fajrina Rahma Zunitasari^{1*}, Mahfudiyanto²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Hasyim Asy'ari Tebuireng

Informasi Artikel

Received: 10 Agustus 2021
Revision: 27 Agustus 2021
Accepted: 30 Agustus 2021

Kata kunci:

Lingkungan Kerja; Disiplin; Kerja;
Kinerja Karyawan

*Korespondensi

fajrinarahma95@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan di Yayasan badan waqaf KH. Adlan Ali (studi kasus pada unit Pendidikan MA dan SMK Perguruan Mu'allimat Cukir Diwek Jombang. Survei ini termasuk survei kuantitatif. Subjek yang digunakan pada penelitian ini adalah staf atau karyawan di Yayasan badan waqaf KH. Adlan Aly, pada unit Pendidikan MA dan SMK Perguruan Mu'allimat Cukir Diwek Jombang. Responden yang digunakan sebagai sampel sebanyak 35 responden dengan menggunakan metode sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap: kinerja karyawan (2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (3) Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

How to Cite

Zunitasari, F. R., & Mahfudiyanto. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Badan Waqaf KH. Adlan Aly (Studi Kasus Pada Unit Pendidikan MA dan SMK Perguruan Mu'allimat Cukir Diwek Jombang). BIMA : Journal of Business and Innovation Management, 5(1), 36–45. <https://doi.org/10.33752/bima.v5i1.459>

PENDAHULUAN

Dalam pelaksanaan suatu organisasi sekarang ini, faktor kualitas sumber daya manusia sangat mempengaruhi dalam mencapai suatu keberhasilan suatu organisasi karena dapat mengelola sumber daya lainnya. Untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi diperlukan sumber daya manusia yang terampil, ulet, dan keahlian dalam bidangnya.

Untuk mendapatkan manusia atau pegawai yang terampil, ulet dan ahli diperlukan adanya kedisiplinan didalam melakukan aktivitasnya. Disiplin kerja dalam suatu pekerjaan adalah kesediaan pekerja untuk mematuhi dan mentaati segala peraturan – peraturan dan ketentuan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis.

Mengelola semua karyawan dengan kedisiplinan yang tinggi sangat bermanfaat untuk organisasi atau perusahaan itu sendiri karena memperlaju pencapaian target yang ditetapkan, menghemat biaya, menumbuhkan hubungan baik antara karyawan dan atasan, serta memperbaiki kinerja.

Di lingkungan sekolah tenaga kependidikan memiliki pelayanan pusat didalam organisasi. Kewajiban tenaga kependidikan memberikan bantuan kepada lingkungan masyarakat yang memerlukan informasi tersebut. Pemberian bantuan dari tenaga kependidikan juga mengikuti budaya yang benar. Budaya tersebut berasal dari pemerintah sebagai standar operasional bagi tenaga kependidikan agar dalam melaksanakan tugas lebih mengedepankan kedisiplinan dan mempertahankan kinerja yang baik sehingga mampu memberikan dukungan positif terhadap perkembangan sekolah.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan bagian umum di Yayasan Badan Waqaf KH. Muhammad Adlan Aly Cukir Diwek Jombang dengan studi kasus di unit Pendidikan MA dan SMK Perguruan Mu'allimat, terdapat masalah lingkungan kerja yang masih kurang bersih, kedisiplinan kerja cukup baik sehingga kinerja karyawan diharapkan dapat terwujud dengan baik.

Untuk mencapai tujuan MA dan SMK Perguruan Mu'allimat, diperlukan komitmen dan kesanggupan pegawai untuk menjalankan visi, misi dan keefektivitasan dalam mengerjakan tugas yang sudah dibebankan oleh organisasi. Dengan begitu pegawai akan merasa terbiasa sehingga dapat membawa kinerja yang optimal demi pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja pegawai tergantung baik dan buruknya apa yang dilakukan oleh pegawai itu sendiri. Seseorang tentunya menentukan berbagai sikapnya di lingkungan sekitar baik di tempat dia bekerja, sekolah atau dimanapun akan tetapi kinerja hanya mencakup sikap yang berkenaan dengan pembentukan barang, jasa, atau perolehan nilai yang baik.

Banyak petunjuk yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan. Perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Pengertian lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan, misalnya kebersihan, kenyamanan, penerangan dan lain-lain. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik harus diperhatikan seperti kondisi lingkungan sekolah atau halaman sekolah yang bersih, asri, nyaman, ventilasi yang cukup, penerangan yang cukup, bebas dari suara bising, hubungan antar karyawan yang harmonis dan kompak akan menimbulkan perasaan puas dan nyaman pada karyawan sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Penerangan tempat kerja di sekolah MA dan SMK Perguruan Mu'allimat Cukir sangatlah memadai, sinar matahari menjadi alat penerangan utama selain hemat energi juga menyehatkan. sehingga karyawan sangat nyaman dan semangat bekerjanya. Jendela tempat kerja di sekolah MA dan SMK Perguruan Mu'allimat Cukir cukup memadai memberikan sirkulasi udara yang cukup baik dan sinar matahari bisa masuk pada tempat kerja, sehingga karyawannya nyaman ditempat kerja. Tata warna di sekolah MA dan SMK Perguruan Mu'allimat Cukir, sangat bagus dengan tata warnanya yang netral dan indah dilihat dimata. Dengan tata warna yang bagus membuat kenyamanan, kegembiraan, ketenangan bekerja karyawan serta meningkatkan produktivitasnya. Kebersihan lingkungan kerja di unit Pendidikan MA dan SMK Perguruan Mu'allimat Cukir yang terlihat kurang baik bisa dilihat dari kebersihan di dalam kelas, meja kursi yang berdebu atau terkena sisa makanan siswi-siswi Mu'allimat dan kebersihan kamar mandi siswi, selain itu terdapat sampah hasil sisa makanan yang tidak dibuang pada tempatnya. Dilingkungan sekolah MA dan SMK Perguruan Mu'allimat Cukir cukup tenang akan gangguan kebisingan. Dalam hal keamanan pada unit Pendidikan MA dan SMK Perguruan Mu'allimat Cukir sudah cukup baik, karyawan tidak mengeluh masalah keamanan.

Karyawan yang memiliki sikap disiplin dapat berkembang karena dalam dirinya terdapat keinginan untuk memenuhi dan menyelesaikan tugasnya sesuai rentang waktu yang ditentukan menyebabkan karyawan tersebut meningkatkan loyalitas, ketaatan serta kepatuhan. Tujuan dan kemampuan karyawan di MA dan SMK Perguruan Mu'allimat Cukir, tujuan (pekerjaan) bagi karyawan patut sebanding dengan kemampuan dan tupoksinya, agar bekerja sesuai kemampuan lalu mendapatkan hasil yang maksimal. Di MA dan SMK Perguruan Mu'allimat Cukir, pimpinan mencontohkan ke karyawannya selalu berangkat tepat waktu sehingga karyawannya mengikutinya dengan disiplin. Karyawan pada MA dan SMK Perguruan Mu'allimat Cukir sangat adil dalam bekerja, dan sesuai dengan tugas pokoknya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode penelitian ini ialah menggunakan penelitian kuantitatif berupa analisis menggunakan variabel yang akan diteliti. Pengujian hipotesis pada penelitian ini dengan menggunakan uji hipotesis asosiatif kausal. Asosiatif merupakan rumusan penelitian yang menggambarkan hubungan antara beberapa variabel. Menurut Sugiyono (2018: 92) analisis asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

Sehingga penelitian ini ada variabel independent (mempengaruhi) yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja dan variabel dependen (dipengaruhi) yaitu kinerja karyawan.

Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian ini digunakan untuk mengukur sejauh mana tingkat persoalan yang ada di penelitian dan suatu keadaan yang ada disekolahan (Pendidikan) terutama pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Yayasan Badan Waqaf KH. Adlan Aly. Dan selanjutnya akan diadakan dengan beberapa pengujian penelitian.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Aliyah Perguruan Mu'allimat dan SMK Perguruan Mu'allimat Cukir Diwek Jombang. Adapun waktunya dimulai pada bulan Januari 2021 sampai dengan bulan Juni 2021.

Populasi dan Sampel

Subjek survei penelitian ini adalah seluruh staf, karyawan tetap Madrasah Aliyah Perguruan Mu'allimat dan SMK Perguruan Mu'allimat Cukir Diwek Jombang yang berjumlah 35 orang. Anggota sampel berjumlah 10 kali 3 = 30, dengan minimal jumlah sampel sebanyak 30 sudah bisa mewakili dalam penelitian maka pada penelitian ini penulis memakai sampel sebanyak 35 sampel.

Menurut Sugiyono (2017:85) pengertian dari sampling jenuh adalah sebagai berikut: "Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel".

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan dari hasil angket yang telah disebar presentase karyawan laki-laki 34,2% dan karyawan perempuan 65,8%. Demikian mayoritas responden adalah perempuan karena jumlah karyawan perempuan di MAPM dan SMKPM lebih banyak.

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, dapat dilihat dari 35 responden sebanyak 18 (51,4%) dengan tingkat pendidikan terakhir SMA/SMK sederajat sedangkan tingkat, pendidikan, terakhir S1 sebanyak 17 (48,6%).

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja, sebanyak 18 orang dengan prosentase mencapai 51,4% memiliki masa kerja yang cukup lama antara 10-15 tahun. Sedangkan 37,2% memiliki masa kerja antara 5-10 tahun. Dapat diketahui bahwa karyawan telah memiliki pengalaman kerja yang cukup dan pemahaman dibidangnya juga cukup.

Berdasarkan usia mayoritas responden berusia 25-35 sejumlah 15 manusia (42,9%). Umur 36-45 sejumlah 11 manusia (31,4%). Artinya dapat diketahui bahwasannya sebagian karyawan berusia matang dan produktif.

Tanggapan responden mengenai lingkungan kerja skor yang paling rendah adalah nomor 7 skornya 128 yang membahas tentang penyesuaian dengan rekan kerja maupun pimpinan. Jadi dapat

dikatakan karyawan fokus dengan satu pekerjaan itu saja, mungkin juga dikarenakan faktor lain beban kerja itu berat dan dikejar deadline. Dan skor yang paling tinggi nomer 6 skornya 152. Dari pernyataan, keamanan bagi karyawan dalam menjalankan tugas cukup baik. Jadi keamanan di MA dan SMK sangat cukup baik semuanya terkendali. Seperti keamanan kendaraan, sekarang ada satpam sendiri yang khusus jaga parkir/kendaraan.

Tanggapan responden mengenai disiplin kerja skor yang paling rendah nomer 1 skornya 127 yang membahas tentang penyesuaian kemampuan karyawan sesuai bidang yang dikuasainya. Seperti karyawan ini bidangnya khusus melayani semua kebutuhan siswi-siswi, tapi karyawan ini dipindah ke bidang lain jadi kebutuhan siswi-siswi kurang maksimal. Dan skor yang paling tinggi nomer 2 dan 6 yaitu skornya sama-sama 152. Dari pernyataan nomer 2, pimpinan mencontohkan ke karyawannya selalu berangkat tepat waktu sehingga karyawannya mengikutinya dengan disiplin. Seperti pimpinan MA dan SMK selalu berangkat pagi terus dan mengikuti kegiatan pagi yaitu sholat dhuha. Dari pernyataan nomer 6, saya pulang sesuai dengan jam pulang kerja. Seperti yang ditentukan di jadwal pulang kerja jamnya jam 1.

Tanggapan responden kinerja karyawan skor yang paling rendah nomer 3 skornya 140. Dari pernyataan, saya bertanggung jawab dengan hasil kerja saya. Jadi tidak semuanya karyawan bertanggung jawab dengan hasil kerjanya sendiri. Seperti karyawan ini melakukan pekerjaannya tapi pekerjaannya itu salah tidak mau bertanggung jawab hasil kerjanya sendiri. Dan skor yang paling tinggi nomer 6 dan 7 yaitu skornya sama-sama 148. Dari pernyataan nomer 6, yang membahas tentang koordinasi dan komunikasi dengan rekan kerja. Seperti kegiatan wisudawati ada yang menjadi seksi konsumsi, ada seksi acara, seksi dokumentasi dll. Dari pernyataan nomer 7, saya tetap berjuang memperbaiki kekhilafan yang pernah saya buat dalam melaksanakan pekerjaan. Seperti melakukan pekerjaan dengan tidak sengaja / ceroboh.

Analisis Data dengan Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan adalah teknik product moment. Dasar pengambilan data dapat dikatakan valid jika $R_{hitung} > R_{tabel}$ begitu sebaliknya jika $R_{hitung} < R_{tabel}$ maka dikatakan tidak valid. Tingkat signifikansi dapat dibandingkan dengan nilai pada R_{hitung} dengan nilai R_{tabel} . Berdasarkan hasil uji olah data SPSS 23 diketahui hasil uji validitas keseluruhan antar variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan memiliki nilai pada $R_{hitung} > R_{tabel}$ 0,334.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 1. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan kerja	0,628	Reliabel
Disiplin kerja	0,722	Reliabel
Kinerja karyawan	0,697	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Hasil akhir uji reliabilitas menunjukkan nilai koefisien Cronbach's dari variabel X1, X2 dan Y bernilai $> 0,6$. Dapat disimpulkan bahwa reliabel.

Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.08134086
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.069
	Negative	-.081
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Jika melihat nilai Asymp Sig, Anda dapat melihat data yang berdistribusi normal pada tabel Kolmogorov Smirnov. Jika $> 0,05$ data tersebut berdistribusi normal. Sedangkan untuk nilai signifikansi hasil SPSS yang ditampilkan pada tabel diatas yaitu 0,200 yang artinya data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikorelasi

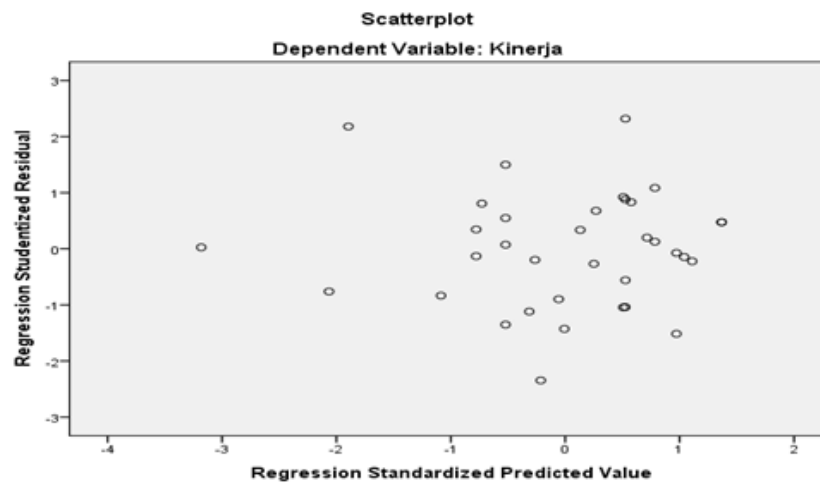
Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.338	3.928		2.123	.042		
	Linker	.153	.184	.137	.830	.412	.538	1.860
	Diskor	.570	.150	.628	3.806	.001	.538	1.860

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Dari hasil uji multikorelasi menentukan nilai toleransi pada dua variabel independent, didapatkan nilai VIF sebesar $1,860 < 10$. Sehingga dapat dikatakan tidak ada multikorelasi.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: data SPSS versi 23 yang diolah, 2021

Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 1, terlihat jika sudut-sudut disebarkan tak beraturan menyebar di atas dan di bawah nilai (nol) pada sumbu y, oleh sebab itu dapat diartikan tidak terjadi heteroskeditas.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.338	3.928		2.123	.042
	Lingkungan Kerja	.153	.184	.137	.830	.412
	Disiplin Kerja	.570	.150	.628	3.806	.001

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Dilihat tabel diatas, koefisien terdapat pada konstanta sebesar 8,338 dan nilai variabel (X1) sebanyak 0,153 dan nilai variabel (X2) sebanyak 0,570. Berdasarkan data yang tercantum pada garis regresinya ialah:

$$Y = 8,338 + 0,153 X1 + 0,570 X2 + e$$

1. Nilai Y = 8,338

Apabila pada variabel lingkungan dan disiplin nilainya sama dengan nol, maka kinerja karyawan sebanyak 8,338.

2. Nilai X1 = 0,153

Menunjukkan bahwa pada variabel lingkungan kerja (X1) tingkatan satu kesatuan maka terjadi peningkatan pada kinerja karyawan 0,153.

3. Nilai X2 = 0,570

Menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dinaikan satu kesatuan hingga terjadi kenaikan pada kinerja karyawan sebanyak 570.

Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Tabel 5. Uji t

		Coefficients ^a			T	Sig.
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.338	3.928		2.123	.042
	Linker	.153	.184	.137	.830	.412
	Diskor	.570	.150	.628	3.806	.001

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan dari hasil diatas dapat diambil kesimpulan:

1. Uji t pada lingkungan kerja

Uji t terhadap lingkungan kerja mendapatkan nilai signifikansi sejumlah $0,412 > 0,05$ dan didapatkan sejumlah $0,830 < 1,694$ maka secara parsial indikator lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Uji t pada disiplin kerja (X2)

Uji t pada indikator disiplin kerja (X2) didapatkan nilai signifikansi sejumlah $0,001 < 0,05$ dan didapatkan sejumlah $3,806 > 1,694$ maka indikator disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari deskripsi diatas maka disimpulkan bahwa H_0 diterima artinya variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta H_a diterima artinya variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan MAPM dan SMKPM.

Uji F

Tabel 6. Uji F

		ANOVA ^a				
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	166.713	2	83.356	18.110	.000 ^b
	Residual	147.287	32	4.603		
	Total	314.000	34			

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan data diatas, menunjukkan hasil signifikansi yaitu $0,000$, skor tes tersebut $< 0,05$. Maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($18,110 > 3,295$). Maka dapat diartikan bahwa secara bersama-sama variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Uji Koefisien Determinasi R²

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.729 ^a	.531	.502	2.14540	

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Koefisien determinasi yang disesuaikan dengan tabel tersebut yaitu 0,502. Hal ini berarti 50,2% kinerja karyawan MAPM dan SMKPM dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja untuk sisanya 49,8% tidak disebutkan dalam penelitian ini ternyata dipengaruhi oleh variabel.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Badan Waqaf KH. Adlan Aly Cukir Diwek Jombang

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dikerjakan oleh peneliti pada variabel lingkungan kerja diuji secara parsial terhadap kinerja karyawan pada variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kerja karyawan. Sedangkan hasil dari uji analisis regresi linear berganda diperoleh 0,153 dalam hal tersebut variabel lingkungan kerja mempengaruhi kinerja sebesar 0,153.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Badan Waqaf KH. Adlan Aly Cukir Diwek Jombang

Berdasarkan pada hasil analisis yang sudah dikerjakan oleh peneliti pada variabel disiplin kerja diuji secara parsial terhadap kinerja karyawan, maka variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Sedangkan hasil dari uji analisis regresi linear berganda diperoleh 0,570 dalam hal tersebut variabel lingkungan kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebanyak 0,570.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Badan Waqaf KH. Adlan Aly Cukir Diwek Jombang

Berdasarkan hasil uji simultan menunjukkan hasil signifikansi yaitu 0,000, skor tersebut $< 0,05$. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($18,110 > 3,295$). Maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.

PENUTUP

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, menyatakan maka lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja di Yayasan Badan Waqaf KH. Adlan Aly sudah sangat bagus tinggal karyawan harus ditingkatkan lagi kebersihan lingkungan kerjanya supaya dipandang terasa bersih dan nyaman. Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Yayasan Badan Waqaf KH. Adlan Aly Cukir Diwek Jombang. Disiplin kerja di Yayasan Badan Waqaf KH. Adlan Aly karyawannya sudah banyak perubahan dengan bekerja disiplin dan berangkat tepat waktu. Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Menyatakan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari data hasil penyebaran kuesioner maka akan dilakukan beberapa tahap pengujian. Pengujian yang pertama uji validitas yang mana digunakan untuk menilai benar atau tidaknya kuesioner. Dari hasil uji validitas masing-masing setiap variabel ialah valid. Uji reliabilitas yang mana diperlukan untuk mengetahui jawaban responden terhadap pernyataan apakah pasti atau tidak. Dari hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwasanya seluruh pernyataan setiap variabel adalah reliabel. Dari asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil penelitian pada setiap asumsi klasik diperoleh hasil hingga sampai model regresi tidak terdapat adanya korelasi antar variabel independen dan tidak terjadi heteroskedastisitas serta data terdistribusi normal. Dari deskripsi diatas, maka akan diambil kesimpulan bahwa:

Dari uji validitas yang dikerjakan dengan membandingkan nilai signifikansi (2-tailed) $< 0,05$ dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang mana r_{tabel} untuk responden 35 adalah 0,334 sehingga seluruh kuesioner penelitian tersebut valid. Dari uji reliabilitas yang telah diolah menggunakan Cronbach Alpha (α) menunjukkan bahwa hasil dari semua variabel memiliki koefisien $> 0,6$ dimana pada variabel

lingkungan kerja menghasilkan nilai alpha 0,628, variabel disiplin kerja menghasilkan nilai alpha 0,722 dan variabel kinerja menghasilkan nilai alpha 0,697. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa semua indikator masing-masing variabel penelitian yaitu valid dan reliabel.

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik terdapat pengujian yang meliputi normalitas, multikolnieritas dan heterokedastisitas yang menunjukkan bahwa dalam uji normalitas memiliki distribusi normal, variabel lingkungan kerja dan variabel disiplin kerja menunjukkan nilai bebas dari multikolinearitas, dan tidak terjadi heteroskedastisitas serta data terdistribusi normal.

Pada hasil simultan menunjukkan bahwa nilai signifikansi yaitu 0,000, skor tersebut $< 0,05$. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($18,110 > 3,295$). Bahwa dari hasil tersebut dapat didiskripsikan pada variabel bebas atau independen lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Afandi, Pandi (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Yogyakarta: Nusa Media
- Ahmad Gunawan, Imam Sucipto, Suryadi. 2018. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada kantor Desa Pasirsari." *Jurnal IKRA – ITH Ekonomika* Vol.3 No.1 hal.1 – 12
- Diah Indriani Suwondo, Eddy Madiono Sutanto, 2015, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan*. Surabaya: Universitas Kristen Petra.
- Edison, Anwar, Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama Bandung: Alfabeta
- Eko Widodo, Suparno. 2015. "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia". Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Harza, Maulana, Fakhrian, dkk. 2015, *Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 22, No.1
- Hasibuan, Melayu S.P (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua puluh satu. Jakarta: Bumi Aksara
- Sandy Martha, Muhammad. 2015. "Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating". Tesis di Universitas Widayatama Bandung.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sidanti, Heny. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PNS di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*. *Jurnal JIBEKA* Vol 9 No 1 Februari 2015: 44-53. STIE Dharma Iswara Madiun.
- Sinambela, P.L. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan kedua puluh lima. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, Wiratna. 2019. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustakabaru Press
- Sunyoto, Danang, 2015, *Manajemen dan pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Caps.

- Sumardi, (2016), Teori Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia, Jakarta: Caps.
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M., 2015. Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 135– 144. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.135>
- Wibowo (2016) Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Wibowo. 2016. Manajemen kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yuliandari, Bagia, dkk. 2014. “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian LOster Pada UD Yuri Desa Pangkung Buluh Kecamatan Melaya Kabupaten Jemberana”. Volume 2 (hlm.1-8)