

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA YAYASAN SOEBONO MANTOFANI TANGERANG SELATAN

Wika Melia Putri¹, Moh. Sutoro²

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pamulang

Email: wikameliap@gmail.com¹, dosen01475@unpam.ac.id²

ABSTRACT

Purpose. This research aims to determine the influence of the work environment and work discipline on the performance of the employees of the Soebono Mantofani Tangsel Foundation.

Methods. This research is a type of quantitative research. The sampling technique used was a saturated sample. The sample for this research was all 82 employees using data collection techniques and distributing questionnaires. The data analysis technique uses multiple linear regression.

Results. This research proves that there is a positive influence between work environment variables and work discipline on employee performance both partially and simultaneously with an influence contribution of 53.7%. Hypothesis testing obtained a value of $F_{count} > F_{table}$ ($45.777 > 3.11$). Thus, it can be said that the work environment and work discipline together have a positive and significant influence on employee performance at the Soebono Mantofani Foundation, Tangsel.

Implications. The results of the study can provide guidance for foundation management in designing a conducive work environment and improving employee work discipline to achieve optimal performance.

Keywords. Work environment, Work Discipline, Employee performance

ABSTRAK

Tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Yayasan Soebono Mantofani Tangerang Selatan.

Metode. Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif. Teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 82 karyawan dengan teknik pengambilan data dan menyebarkan angket kusioner. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda.

Hasil. Penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial dan secara simultan dengan kontribusi pengaruh sebesar 53,7%. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($45,777 > 3,11$). Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara Bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Soebono Mantofani Tangerang Selatan.

Implikasi. Hasil penelitian dapat memberikan petunjuk bagi manajemen yayasan dalam merancang lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan disiplin kerja karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal.

Kata Kunci. Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Di era yang serba digital ini selalu mengalami perubahan yang sangat pesat, dimana organisasi ataupun perusahaan dipaksa untuk menyesuaikan diri pada pembaruan segala aspek yang terdapat pada era digital. Ketersediaan sumber daya yang terbatas, perusahaan diharapkan untuk dapat melaksanakan pengoptimalan mencapai sasaran target yang dituju oleh perusahaan. Salah satunya dengan melaksanakan pembedayaan pada sumber daya manusia yang tepat sasaran berdasar tujuan organisasi.

Organisasi merupakan sebuah entitas yang terdiri dari sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks sebuah perusahaan, organisasi memegang peranan penting sebagai wadah bagi sumber daya manusia, proses bisnis, serta aktivitas-aktivitas yang dilakukan untuk menghasilkan produk atau jasa yang bernilai. Tanpa adanya organisasi yang terstruktur dan terkelola dengan baik, sebuah perusahaan akan mengalami kesulitan dalam menjalankan operasionalnya secara efektif dan efisien.

Manajemen perlu dilakukan untuk mencapai tujuan atau target dari individu ataupun kelompok tersebut secara kooperatif menggunakan sumber daya yang tersedia. Pada setiap perusahaan memerlukan sumber daya manusia karena ialah sebagai salah satu komponen yang berperan penting dalam perkembangan teknologi dibandingkan dengan komponen sumber daya lainnya. Pada saat ini teknologi sudah mengalami kemajuan yang pesat serta sumber daya manusia dituntut untuk berkompeten selalu menjunjung tinggi kedisiplinan dalam bertindak bagi diri sendiri ataupun bagi target organisasi. Maka dari itu, kompetensi dari sumber daya manusia dikatakan sebagai penentu dalam keberhasilan dari suatu negara. Hal tersebut dikarenakan setiap negara selalu menggantungkan diri pada kompetensi sumber daya manusianya.

Lingkungan kerja di Yayasan Soebono Mantofani memiliki keunikan tersendiri. Sebagai sebuah institusi pendidikan, lingkungan kerjanya harus kondusif bagi proses belajar mengajar serta aktifitas akademik lainnya. Namun, di sisi lain yayasan juga merupakan sebuah organisasi yang memiliki kegiatan operasional layaknya sebuah perusahaan. Oleh karena itu, lingkungan kerjanya harus dapat mendukung produktivitas dan efisiensi kerja para staf dan karyawan. Kondisi ini menuntut adanya upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang seimbang antara aspek akademis dan aspek administrasi

Salah satu tantangan dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik di Yayasan pendidikan Soebono Mantofani adalah perbedaan karakteristik antar unit kerja. Sebagai contoh, lingkungan kerja di ruang kelas tentunya berbeda dengan lingkungan kerja di ruang administrasi. Begitu pula dengan lingkungan kerja di perpustakaan, atau di kantin sekolah. Masing-masing unit memiliki kebutuhan dan tantangan tersendiri dalam hal tata ruang, peralatan, kebisingan, kebersihan, dan sebagainya. Hal ini menuntut adanya pengelolaan dan penyesuaian lingkungan kerja yang spesifik untuk setiap unit agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan produktif.

Namun, menciptakan lingkungan kerja yang ideal bukanlah hal mudah bagi Yayasan Pendidikan Soebono Mantofani. Sebagai sebuah yayasan yang telah berdiri sejak lama, terdapat beberapa tantangan yang harus dihadapi, seperti fasilitas dan infrastruktur yang sudah mulai usang, tata ruang yang kurang efisien, serta keterbatasan anggaran untuk melakukan perbaikan dan pemeliharaan secara menyeluruh. Selain itu, perbedaan karakteristik dan kebutuhan di masing-masing unit pendidikan, seperti sekolah menengah atas, juga menjadi tantangan tersendiri dalam menciptakan lingkungan kerja yang optimal untuk karyawan.

Disiplin kerja juga salah satu aspek penting dalam dunia kerja yang berperan dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Disiplin kerja mencakup berbagai hal mulai dari kepatuhan terhadap aturan perusahaan, ketepatan waktu, kedisiplinan dalam menyelesaikan tugas, hingga sikap profesional dalam berinteraksi dengan rekan kerja. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung lebih dapat diandalkan, efisien, dan mampu mencapai target pekerjaan dengan lebih baik.

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan dalam lingkungan pendidikan seperti Yayasan Soebono Mantofani merupakan lembaga pendidikan yang berdiri sejak tahun 1994. Sebagai lembaga pendidikan, Yayasan Pendidikan Soebono Mantofani disiplin tidak hanya diterapkan pada siswa, tetapi juga bagi seluruh karyawan, baik tenaga pendidikan maupun tenaga kependidikan. Para guru dan Staf dituntut untuk menjadi teladan dalam hal kedisiplinan, seperti ketepatan waktu, kepatuhan pada peraturan, dan kerapian dalam berpakaian. Hal ini penting untuk menanamkan nilai-nilai disiplin kepada siswa serta menciptakan lingkungan belajar yang teratur dan kondusif.

Penerapan disiplin kerja di Yayasan Soebono Mantofani bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sebagai pengembangan pendidikan. Dengan disiplin kerja yang baik, proses belajar mengajar di yayasan diharapkan dapat berjalan dengan lancar dan optimal. Oleh karena itu, disiplin kerja menjadi salah satu budaya kerja yang ditanamkan pada semua elemen yayasan. Namun, menegakkan disiplin kerja di Yayasan Pendidikan Soebono Mantofani bukanlah hal yang mudah. Terdapat berbagai tantangan yang dihadapi, seperti perbedaan latar belakang dan persepsi karyawan tentang disiplin, kesulitan dalam mengawasi kepatuhan pada peraturan, serta kurangnya konsistensi dalam pemberian sanksi atau penghargaan terkait disiplin kerja, pada absensi sakit karyawan banyak yang tidak menggunakan surat dokter. Selain itu, adanya kegiatan-kegiatan insidental seperti acara sekolah, kegiatan ekstrakurikuler, atau liburan sekolah juga dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang konsisten dan berkesinambungan untuk membiasakan sikap disiplin kerja di lingkungan Yayasan Pendidikan Soebono Mantofani.

Dengan disiplin kerja yang baik, target pekerjaan bisa diselesaikan tepat waktu dan bahkan melampaui target yang ditentukan. Tingkat kesalahan atau kegagalan dalam bekerja juga lebih rendah jika karyawan bekerja dengan disiplin tinggi. Produktivitas karyawan secara keseluruhan meningkat seiring dengan peningkatan kedisiplinan. Oleh karena itu, peningkatan disiplin kerja secara signifikan di yayasan Soebono Mantofani berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja dan Disiplin kerja saling berkaitan dalam mendukung terciptanya kinerja yang baik.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Lingkungan kerja

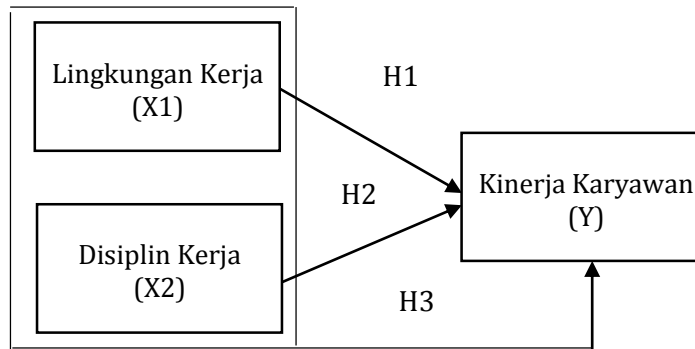
Menurut Mangkunegara (2017) "Lingkungan kerja adalah seluruh alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya serta pengatusan kerjanya naik sebagai perorangan maupun kelompok". Sedangkan menurut Rahmawati (2021) "Lingkungan kerja merupakan suatu kehidupan sosial, psikologi dan fisik yang terdapat didalam perusahaan berpengaruh kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya"

Disiplin Kerja

Menurut Ajabar (2020:45), menyatakan bahwa "Disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar operasional". Lebih lanjut menurut Sutrisno (2015:45), menyatakan bahwa "Disiplin kerja adalah suatu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya".

Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2017:34) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Bintoro dan Daryanto (2017:105) mengatakan kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

1. Ho1 : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Soebono Mantofani Tangerang Selatan.
Ha1 : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Yayasan Soebono Mantofani Tangerang Selatan.
2. Ho2 : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Soebono Mantofani Tangerang Selatan.
Ha2 : Terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Yayasan Soebono Mantofani Tangerang Selatan.
3. Ho3 : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Soebono Mantofani Tangerang Selatan.
Ha3 : Terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Soebono Mantofani Tangerang Selatan.

3. Metode Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif, dimana data yang diperoleh berasal dari kuesioner yang kemudian diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 26. Menurut Sugiyono (2020) "penelitian kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat positifme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang di tetapkan pada penelitian ini". Penelitian ini mengulas mengenai variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sebagai variabel independen, serta variabel Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Objek yang diselidiki Dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Dalam Konteks Kinerja Karyawan di Yayasan Soebono Mantofani Tangerang Selatan. Jenis data yang digunakan meliputi data primer dan data sekunder.

Populasi yang akan diambil Dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Yayasan Soebono Mantofani Tangerang Selatan, yaitu sebanyak 82 karyawan. Dalam menentukan besarnya jumlah sampe penulis menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2019) "sampling jenuh adalah Teknik penentuan sampel bisa semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Isitilah sampel jenuh adalah sensus, Dimana anggota populasi dijadikan sampel".

4. Halis Penelitian dan pembahasan

Hasil penelitian menjawab hipotesis yang diajukan berdasarkan Teknik analisis yang sudah dijelaskan. Hasil penelitian dilanjutkan dengan pembahasan yang memadai.

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Sederhana Secara Parsial Variabel X1 Terhadap Variabel Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.470	2.587		11.393	.000
	Lingkungan Kerja	.161	.072	.243	2.239	.028

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah oleh software SPSS v 26

Berdasarkan tabel diatas hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan persamaan regreesi yang diperoleh yaitu $Y = 29,470 + 0,161 X1$.

Maka dapat disimpulkan bahwa persamaan ini adalah sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 29,470 menunjukkan bahwa nilai kinerja pegawai (Y) adalah 29,470 point.
- Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X1) sebesar 0,161 menunjukkan bahwa jika konstanta tetap yaitu sebesar 0,161 point

Tabel 2. Analisis Regresi Linier Sederhana Secara Parsial Variabel X2 Terhadap Variabel Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.917	2.641		4.890	.000
	Disiplin Kerja	.655	.077	.689	8.496	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah oleh software SPSS v 26

Berdasarkan tabel diatas hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan persamaan regresi tang diperoleh yaitu $Y = 12,917 + 0,655 (X2)$. Maka dapat disimpulkan bahwa persamaan ini adalah sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 12,917 menunjukkan bahwa nilai kinerja karyawan (Y) adalah 12,917 point.
- Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X2) sebesar 0,655 maka menunjukkan bahwa nilai konstanta tetap yaitu sebesar 0,655 point.

Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda Secara Simultan Variabel X1 dan Variabel X2 Terhadap Variabel Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.962	3.091		2.253	.027
	Lingkungan Kerja	.165	.051	.250	3.265	.002
	Disiplin Kerja	.657	.073	.691	9.028	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah oleh software SPSS V 26

Berdasarkan tabel diatas hasil analisis regresi linear berganda diatas, nilai persamaan yang dipakai adalah yang berada pada kolom B (koefesien) maka persamaan linear berganda diperoleh sebagai berikut: $Y = 6,962 + 0,165 X1 + 0,657 X2$ dari hasil analisis regresi linear berganda tersebut diperoleh hasil bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan pada pernyataan diatas maka pengaruh tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

- Kostanta sebesar 6,962 artinya, jika variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan hanya akan bernilai sebesar 6,962 point.
- Nilai koefesien regresi linear berganda pada variabel lingkungan kerja yaitu sebesar 0,165, maka hal ini dapat diartikan bahwa apabila lingkungan kerja kerja semakin baik, maka kinerja pegawai akan meningkat dan akan bernilai 0,165 point.
- Nilai koefesien regresi linear berganda pada variabel disiplin kerja yaitu sebesar 0,657, maka hal ini dapat diartikan bahwa apabila disiplin kerja semakain baik, maka kinerja karyawan akan meningkat dan akan bernilai 0,657 point.

Tabel 4. Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Variabel X1 dan Variabel X2 Terhadap Variabel Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 ^a	.537	.525	2.909
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja				

Sumber: Data diolah oleh software SPSS V 26

Berdasarkan Tabel 4.25 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,733 artinya variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Variabel X1 dan Variabel X2 Terhadap Variabel Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 ^a	.537	.525	2.90933
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja				

Sumber: Data diolah oleh software SPSS v 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,537 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 53,7%, sedangkan sisanya $(100 - 53,7\%) = 46,3\%$ dipengaruhi faktor lainnya.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.962	3.091		2.253	.027
	Lingkungan Kerja	.165	.051	.250	3.265	.002
	Disiplin Kerja	.657	.073	.691	9.028	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data diolah oleh software SPSS v 26

Berdasarkan hasil dari data output diatas uji parsial (uji t) pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah:

H0: $p1 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha: $p1 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas dapat diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($3.265 > 1,990$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi ($0,002 < 0,050$). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 terima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah:

H0: $p1 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha: $p1 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas dapat diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($9,028 > 1,990$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	774.936	2	387.468	45.777	.000 ^b
	Residual	668.674	79	8.464		
	Total	1443.610	81			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant) Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja,						

Sumber: Data diolah oleh software SPSS v 26

Berdasarkan dari hasil uji simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} 45,777 > F_{tabel} 3,11$ dengan Tingkat signifikansi $0,000 < 0,050$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Soebono Mantofani Tangerang Selatan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Varibel X1 Terhadap Variabel Y

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Yayasan soebono mantofani Tangerang Selatan. Hasil uji parsial variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan diperolehnya nilai $t_{hitung} > t_{table}$ atau ($3.268 > 1,990$) dengan Tingkat nilai signifikasa ($0,002 < 0,050$). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 di terima, hal ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Varibel X2 Terhadap Variabel Y

Untuk mengetahui apakah terhadap pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Soebono Mantofani Tangerang Selatan. Hasil uji parsial variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($9,028 > 1,990$) dengan Tingkat nilai signifikansi ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Variabel X1 dan Variabel X2 Terhadap Variabel Y

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Soebono Mantofani Tangerang Selatan. Hasil uji parsial variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan diperolehnya nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(45,777 > 3,11)$ dengan tingkat nilai signifikansi $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Soebono Mantofani Tangerang Selatan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Soebono Mantofani Tangerang Selatan. Pada yang telah diuraikan, maka penelitian dapat menyimpulkan sebagai berikut:

- a. Terbukti bahwa lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Yayasan Soebono Mantofani Tangerang Selatan. Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan persamaan regresi yang diperoleh yaitu $Y = 29,470 + 0,161 X1$ di perkuat dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,059 atau 5,9%.
- b. Terbukti bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Yayasan Soebono Mantofani Tangerang Selatan. Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan persamaan regresi yang diperoleh yaitu $Y = 12,917 + 0,655 (X2)$ di perkuat dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,474 atau 47,4%.
- c. 3. Terbukti bahwa lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan simultan terhadap kinerja karyawan (Y) Yayasan Soebono Mantofani Tangerang Selatan. Berdasarkan tabel diatas hasil analisis regresi linear berganda, nilai persamaan yang dipakai adalah yang berada pada kolom B (koefisien) maka persamaan linear berganda diperoleh sebagai berikut: $Y = 6,962 + 0,165 X1 + 0,657 X2$ di perkuat dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,537 atau 53,7%.

Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Abdus Salam Dz., MM, (2017). *Manajemen Insani dalam Bisnis* Pustaka Belajar, Yogyakarta
- Aditya Kurniawan, Abdul Azis, S.E., M.M., Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Tobamix Ferrumindo Kota Tangerang , Jurnal Konsisten: Vol 1 No 2 (2024): Jurnal Konsisten VOL. 1 NO.2 2024
- Afandi, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Bangun, W. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Cascio, Wayne F. (2017). *Managing Human Resources: Productivity, Quality, of Work Life, Profits*. New York: McGraw-Hill
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- G.R. Terry dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Indrastuti, dan Sri, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Edisi Revisi, cetakan Universitas Riau Press. Pekanbaru.
- Kristanti, D., dan Pangastuti, R. L. (2019). *Kiat-kiat merangsang kinerja karyawan bagian produksi*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Kasmir. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajawali Pers.
- Mondy (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta



- Priansa, D. J. (2021). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Rismawati, Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Makassar: Celebes Media Perkasa
- Sarinah, dan Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Setiobudi, E. (2017). Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Tridharma Kencana. *Journal of Applied Business and Economics*, 3(3), 172.
- Sule, E. T., & Priansa, D. J. (2023). *Pengantar Manajemen*. Prenada Media.
- Veithzal Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Wijayanto, D. (2022). *Pengantar Manajemen*. Gramedia Pustaka Utama.
- Widodo, S. E. (2023). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jaya Media.