

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA GURU DAN TATA USAHA PADA SMAN 1 BOJONGGEDE KABUPATEN BOGOR

Ary Widyatmoko¹, Fathan Arif, S.E., M.M.²

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: arywidyatmoko23@gmail.com¹, dosen02154@unpam.ac.id²

ABSTRACT

Purpose. This research aims to determine the influence of work discipline and non-physical work environment on teacher performance and administration at SMAN 1 Bojonggede, Bogor Regency, both partially and simultaneously

Methods. The type of research in this research uses associative quantitative methods and sampling techniques using saturated samples with a sample of 65 respondents. Data analysis techniques are using data instrument tests, validity tests, reliability tests, classical assumption tests, simple linear regression tests, multiple linear regression tests, correlation coefficient tests, coefficient of determination tests and hypothesis tests, namely the t test and F test.

Results. The results of the analysis show that Work discipline partially influences performance with the regression equation $Y = 14.321 + 0.700 X_1$. The correlation coefficient value is 0.793, which means that the work discipline variable has a strong relationship to performance. This is proven by a partial hypothesis test (t test) where the $t_{count} > t_{table}$ value is $(7.110 > 1.998)$ and the significant value < 0.05 is $0.000 < 0.05$. So it can be concluded that H_{o1} is rejected and H_{a1} is accepted. The results of the analysis show that the non-physical work environment partially has no effect on performance with the regression equation $Y = 20.401 + 0.612 X_1$. The correlation coefficient value is 0.588, which means that non-physical work environment variables have a moderate level of relationship to performance. This is proven by a partial hypothesis test (t test) which obtained a $t_{count} < t_{table}$ value of $(1.352 < 1.998)$ and a significant value > 0.05 of $0.181 > 0.05$. So it can be concluded that H_{o2} is accepted and H_{a2} is rejected. The results of the analysis show that work discipline and the non-physical work environment simultaneously influence performance with the regression equation $Y = 12.458 + 0.624 X_1 + 0.140 X_2$. The correlation coefficient value is 0.800, which means that the variables of work discipline and non-physical work environment have a very strong relationship to performance. The determination test was 0.640 or 64% while the remaining 36% was influenced by other variables. This is proven by simultaneous hypothesis testing (F test), the $F_{count} > F_{table}$ value is $(55.076 > 3.15)$ and the significant value < 0.05 is $0.000 < 0.05$. So it can be concluded that H_{o3} is rejected and H_{a3} is accepted.

Implications. Work discipline and work environment affect employee performance, so the implication of this research is that improving employee performance can be done by providing direction regarding work time, good facilities so that employees feel satisfied in working and increasing employee discipline in order to improve company efficiency and employee performance to be better.

Keywords. Work Discipline, Non Physical Work Environment, Performance



Jurnal KONSISTEN
Vol.1, No.4 Desember 2024
E-ISSN : 3064-2493

ABSTRAK

Tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Guru dan Tata Usaha Pada SMAN 1 Bojonggede Kabupaten Bogor baik pengujian secara parsial maupun secara simultan

Metode. . Jenis penelitian pada penelitian ini yaitu menggunakan metode kuantitatif asosiatif dan teknik sampling menggunakan sampel jenuh dengan sampel sebanyak 65 responden. Teknik analisis data yaitu menggunakan uji instrumen data, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear sederhana, uji regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis yaitu uji t dan uji F.

Hasil. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja dengan persamaan regresi $Y = 14,321 + 0,700 X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,793 yang artinya variabel disiplin kerja memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis secara parsial (Uji t) diperoleh nilai thitung > ttabel sebesar (7,110 > 1,998) dan nilai signifikan < 0,05 sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho1 ditolak dan Ha1 diterima. Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan persamaan regresi $Y = 20,401 + 0,612 X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,588 yang artinya variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai tingkat hubungan yang sedang terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis secara parsial (Uji t) diperoleh nilai thitung < ttabel sebesar (1,352 < 1,998) dan nilai signifikan > 0,05 sebesar 0,181 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho2 diterima dan Ha2 ditolak. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja dengan persamaan regresi $Y = 12,458 + 0,624 X_1 + 0,140 X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,800 yang artinya variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja. Uji determinasi sebesar 0,640 atau 64% sedangkan sisanya 36% dipengaruhi variabel lain. Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis secara simultan (Uji F) diperoleh nilai Fhitung > Ftabel sebesar (55,076 > 3,15) dan nilai signifikan < 0,05 sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho3 ditolak dan Ha3 diterima.

Implikasi. Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka implikasi penelitian ini adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan arahan terhadap waktu perkerjaan, fasilitas yang baik agar para karyawan merasa puas dalam bekerja serta disiplin karyawan meningkat agar dapat meningkatkan efisiensi perusahaan dan kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Kata Kunci. Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kinerja

1. Pendahuluan

SMAN 1 Bojonggede Kabupaten Bogor adalah sekolah menengah atas Negeri pertama yang berdiri di wilayah Bojonggede yang berlokasi di Jl. Kemuning 4 No 71, Cimanggis, Kecamatan Bojonggede, Kabupaten Bogor, Jawa Barat. SMAN 1 Bojonggede berdiri pada tahun 2012 namun tercatat secara resmi oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) pada tanggal 29 April 2016.

2. Tabel 1.1

**Peringkat 10 Besar UTBK Wilayah Kabupaten Bogor
Tahun 2020-2022**

Peringkat UTBK	Tahun		
	2021	2022	2023
1	SMA KRISTEN PENABUR KOTA WISATA	SMA KRISTEN PENABUR KOTA WISATA	SMA KRISTEN PENABUR KOTA WISATA
2	SMAN 2 CIBINONG	SMAN 2 CIBINONG	SMAS AL KAHFI
3	SMAS HATI BUNDA KUDUS	SMAS AL KAHFI	SMAN 2 CIBINONG
4	SMAS AL KAHFI	SMAN 1 CILEUNGSI	SMAS GLOBAL MANDIRI
5	SMAS MADANIA	SMAS BUNDA HATI KUDUS	SMAS BUNDA HATI KUDUS
6	MAS NURUL QUR'AN	SMAN 1 CIBINONG	SMAS DWI WARNA
7	SMAN 1 CILEUNGSI	SMAS DWI WARNA	SMAN 1 CILEUNGSI
8	SMAN 1 CIBINONG	SMA IT DARUL QUR'AN	SMAS MARDI WALUYA
9	SMAS SMART EKSELENSIA INDONESIA	SMAS GLOBAL MANDIRI	SMAN 1 CIAWI
10	SMAS GLOBAL MANDIRI	SMAS MARDI WALUYA	SMAN 1 CIBINONG

Sumber: ltmt.ac.id

Berdasarkan pada tabel diatas, Ujian Tulis Berbasis Komputer (UTBK) periode tahun 2021-2023 membuktikan bahwa SMAN 1 Bojonggede Kabupaten Bogor masih belum masuk peringkat 10 terbaik se-Kabupaten Bogor. Hal ini perlu diperhatikan bahwa kinerja para guru dan tata usaha di SMAN 1 Bojonggede masih perlu ditingkatkan kembali agar SMAN 1 Bojonggede dapat masuk dalam sekolah menengah atas terbaik se-Kabupaten Bogor.

Kinerja guru tidak hanya dilihat dari hasil kerja, akan tetapi dapat ditunjukkan melalui perilaku pada saat bekerja. Seperti contohnya ditunjukkan melalui prestasi, dedikasi dan partisipasi, hal tersebut dapat membuat kinerja guru terlihat. Kinerja guru pun dapat ditunjukkan dari seberapa besar kompetensi-kompetensi yang terpenuhi. Kinerja guru yang baik akan menghasilkan prestasi yang baik bagi siswanya. Berikut ini adalah tingkat kelulusan siswa SMAN 1 Bojonggede Kabupaten Bogor dalam mengikuti melanjutkan pendidikan pada Perguruan Tinggi Negeri.

3. Tabel 1.2

**Kinerja Guru Terhadap Siswa/i SMAN 1 Bojonggede Kabupaten Bogor Yang Lulus
Perguruan Tinggi Negeri**

Tahun	Lulus Perguruan Tinggi Negeri	Persentase
2021	41	14%
2022	60	21%
2023	82	28%

Sumber: SMAN 1 Bojonggede (2024)

Dapat dilihat siswa/i SMAN 1 Bojonggede yang lulus dalam mengikuti Perguruan Tinggi Negeri selama tahun 2021-2023 harus perlu dipertahankan atau bahkan ditingkatkan

kembali oleh SMAN 1 Bojonggede khususnya guru-guru. Pada tahun 2021 siswa/i yang lulus Perguruan Tinggi Negeri sebanyak 41 atau sebesar 14%. Pada tahun 2022 mengalami kenaikan akan tetapi tidak signifikan yaitu sebanyak 60 siswa/i yang lulus Perguruan Tinggi Negeri atau sebesar 21%. Pada tahun 2023 mengalami kenaikan kembali namun tidak signifikan sebanyak 82 siswa/i yang lulus Perguruan Tinggi Negeri atau 28%. Hal tersebut dapat membuat kinerja guru di SMAN 1 Bojonggede terlihat namun akan tetapi perlu ditingkatkan kembali agar hal ini bisa menjadi prestasi sekolah dan nama baik sekolah pun akan terlihat semakin baik.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Disiplin Kerja

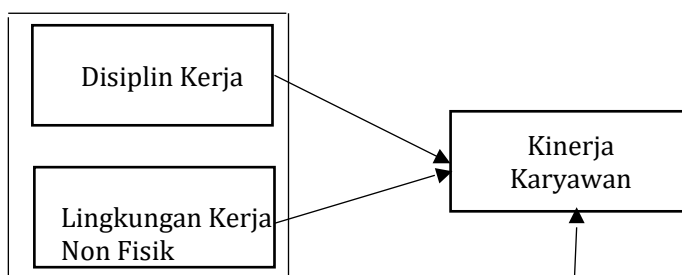
Menurut Rivai, dkk (2021:68), mengatakan bahwa “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Lingkungan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2021:84), mengatakan bahwa “Lingkungan adalah lembaga atau kekuatan-kekuatan di luar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi”.

Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2021:94), menjelaskan bahwa “Kinerja karyawan atau pegawai pada dasarnya adalah merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Sugiyono (2017:63) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- Ho₁ = Diduga tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru dan tata usaha pada SMAN 1 Bojonggede Kabupaten Bogor.
- Ha₁ = Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin

- kerja terhadap kinerja guru dan tata usaha pendidik pada SMAN 1 Bojonggede Kabupaten Bogor.
- Ho₂ = Diduga tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja guru dan tata usaha pada SMAN 1 Bojonggede Kabupaten Bogor.
- Ha₂ = Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja guru dan tata usaha pada SMAN 1 Bojonggede Kabupaten Bogor.
- Ho₃ = Diduga tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap guru dan tata usaha pada SMAN 1 Bojonggede Kabupaten Bogor.
- Ha₃ = Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap guru dan tata usaha pada SMAN 1 Bojonggede Kabupaten Bogor.

3. Metode Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kausal. Desain kausal ini digunakan untuk mengkaji hubungan sebab akibat antara variabel yang mempengaruhi dan variabel yang dipengaruhi (Sugiyono, 2014). Variabel bebas (*independent*) yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2). Sedangkan variabel terikat (*dependent*) yang digunakan adalah kinerja karyawan (Y). Perusahaan yang menjadi objek penelitian ini adalah Tempat yang menjadi objek penelitian ini adalah SMAN 1 Bojonggede Kabupaten Bogor yang berlokasi di Jl. Kemuning 4 No 71, Cimanggis, Kecamatan Bojonggede, Kabupaten Bogor, Jawa Barat

Populasi pada penelitian ini berjumlah 65 orang, teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuesioner. Salah satu skala yang umum dipakai dalam penyusunan kuesioner adalah Skala *Likert*, yaitu skala yang berisi lima tingkat jawaban yang disusun dalam bentuk suatu pernyataan dan diikuti oleh lima respon yang menunjukkan tingkatan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linier Berganda. Teknik analisis ini digunakan karena berdasarkan paradigma yang diduga tidak ada keterkaitan atau korelasi antar variabel bebas. Sebelum data diolah ke analisis regresi linier berganda, terlebih dahulu diuji dengan pengujian asumsi klasik, karena syarat untuk analisis regresi linier berganda adalah bebas dari asumsi-asumsi klasik. Regresi linier berganda digunakan untuk memproyeksikan pengaruh dan hubungan terhadap variabel Y.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 4.1

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Saya selalu hadir setiap waktu kerja	0,910	0,2441	Valid
2	Saya selalu menginformasikan untuk izin apabila tidak masuk kerja	0,893	0,2441	Valid
3	Saya tidak pernah mendadak saat tidak masuk kerja	0,860	0,2441	Valid
4	Saya selalu masuk kerja tepat waktu	0,898	0,2441	Valid

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
5	Saya selalu mengikuti peraturan yang sudah dibuat	0,874	0,2441	Valid
6	Saya selalu pulang kerja pada jam yang sudah ditentukan	0,870	0,2441	Valid
7	Saya datang dan pulang pada waktu yang telah ditentukan	0,862	0,2441	Valid
8	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan	0,873	0,2441	Valid
9	Saya selalu mencontohkan attitude yang baik dan benar	0,835	0,2441	Valid
10	Saya menjadikan perilaku diri saya menjadi contoh yang baik dan benar bagi yang lainnya	0,817	0,2441	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan pada tabel diatas, variabel disiplin kerja dinyatakan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2441) dengan demikian maka semua item kuesioner valid dan penelitian dapat dilanjutkan. Sedangkan kuesioner yang digunakan dapat diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Saya merasa penerangan lampu dalam ruangan sudah baik dan memadai	0,866	0,2441	Valid
2	Saya merasa udara dalam ruangan sudah cukup baik dalam menunjang aktifitas kerja	0,856	0,2441	Valid
3	Saya merasa sirkulasi udara setiap ruangan sudah baik dan benar	0,781	0,2441	Valid
4	Saya merasa terganggu akibat ruangan tidak rapih	0,880	0,2441	Valid
5	Saya merasa tidak nyaman saat dinding ruangan kerja memiliki banyak warna	0,840	0,2441	Valid
6	Saya merasa tidak nyaman saat posisi suatu barang bukan pada tempatnya	0,846	0,2441	Valid
7	Saya merasa suara dari luar ruangan mengganggu aktifitas saya saat bekerja	0,860	0,2441	Valid
8	Saya ingin ruangan saat bekerja jauh dari kebisingan	0,743	0,2441	Valid
9	Saya merasa fasilitas kerja yang disediakan sudah lengkap dan memadai untuk mendukung aktifitas kerja	0,758	0,2441	Valid
10	Saya merasa fasilitas setiap ruangan sudah baik dan benar	0,833	0,2441	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan pada tabel diatas, variabel lingkungan kerja non fisik dinyatakan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2441) dengan demikian maka semua item kuesioner valid dan penelitian dapat dilanjutkan. Sedangkan kuesioner yang digunakan dapat diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Saya melakukan pekerjaan selalu mengikuti peraturan yang sudah dibuat	0,868	0,2441	Valid
2	Saya melakukan pekerjaan yang diberikan dengan baik dengan pengetahuan yang dimiliki	0,882	0,2441	Valid
3	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan memuaskan	0,817	0,2441	Valid
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai perintah yang diberikan	0,878	0,2441	Valid
5	Saya melakukan pekerjaan sampai waktu yang ditentukan	0,842	0,2441	Valid
6	Saya menyelesaikan pekerjaan tidak melebihi batas waktu yang diberikan	0,842	0,2441	Valid
7	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	0,833	0,2441	Valid
8	Saya merasa fasilitas setiap ruangan sudah baik dan benar	0,829	0,2441	Valid
9	Saya melakukan pekerjaan tanpa disuruh oleh atasan	0,829	0,2441	Valid
10	Saya melakukan pekerjaan tidak pernah meminta bantuan oleh rekan yang lain	0,887	0,2441	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan pada tabel diatas, variabel kinerja dinyatakan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2441) dengan demikian maka semua item kuesioner valid dan penelitian dapat dilanjutkan. Sedangkan kuesioner yang digunakan dapat diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,964	10

Sumber: Hasil SPSS Versi 26

Berdasarkan pada tabel diatas, hasil uji reliabilitas disiplin kerja sebesar 0,964. Maka dapat dikatakan bahwa uji reliabilitas disiplin kerja dinyatakan reliabel.

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja Non Fisik

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,948	10

Sumber: Hasil SPSS Versi 26

Berdasarkan pada tabel diatas, hasil uji reliabilitas lingkungan kerja non fisik sebesar 0,948. Maka dapat dikatakan bahwa uji reliabilitas lingkungan kerja non fisik dinyatakan reliabel.

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,957	10

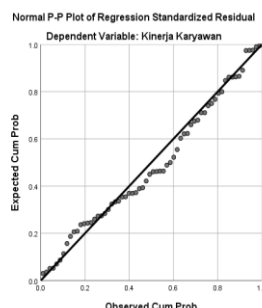
Sumber: Hasil SPSS Versi 26

Berdasarkan pada tabel diatas, hasil uji reliabilitas kinerja sebesar 0,957. Maka dapat dikatakan bahwa uji reliabilitas kinerja dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Untuk mengetahui bentuk distribusi data, bisa dilakukan dengan grafik distribusi dan analisis statistik.



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, tahun 2024

Gambar 2 Uji Normalitas P-P Plot

Pada gambar grafik diatas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik – titik yang menyebar disekitar grafik normal dengan titik – titik yang menyebar disekitar garis diagonal. Dengan penyebaran yang mengikuti alur garis diagonal tersebut maka disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.7
Hasil Uji Multikolinearitas

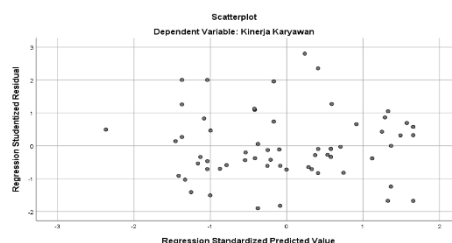
Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics

		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,458	3,007		4,144	,000		
	Disiplin Kerja	,624	,088	,707	7,110	,000	,588	1,702
	Lingkungan Kerja	,140	,103	,134	1,352	,181	,588	1,702
a. Dependent Variable: Kinerja								

Sumber: Hasil SPSS Versi 26

Berdasarkan pada tabel diatas, bahwa hasil uji multikolinearitas diperoleh nilai *tolerance* sebesar $0,588 > 0,1$ dan pada nilai *VIF* sebesar $1,702 < 10$. Maka dapat disimpulkan hasil uji multikolinearitas antar variabel independen tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: data output yang diolah, 2024

Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 3 di atas menunjukkan bahwa titik-titik pada scatterplot tidak beraturan atau membentuk suatu pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

Regresi Linier Berganda

Tabel 4.8
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,458	3,007		4,144	,000		
	Disiplin Kerja	,624	,088	,707	7,110	,000	,588	1,702
	Lingkungan Kerja	,140	,103	,134	1,352	,181	,588	1,702
a. Dependent Variable: Kinerja								

Sumber: Hasil SPSS Versi 26

Berdasarkan pada tabel uji analisis regresi berganda diatas maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 12,458 + 0,624 X_1 + 0,140 X_2$$

- Jika nilai konstanta disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik sebesar 12,458 tetap, maka nilai konsistensi kinerja sebesar 12,458.
- Jika nilai konstanta disiplin kerja 0,624 bertambah, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 12,458 dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai lingkungan kerja.

c. Jika nilai konstanta lingkungan kerja 0,140 bertambah, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 12,458 dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai disiplin kerja.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,800 ^a	,640	,628	4,53610	1,837
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber: Hasil SPSS Versi 26

Berdasarkan pada hasil koefisien determinasi diatas diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,640 maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik berkontribusi terhadap kinerja sebesar 64% sedangkan sisanya 34% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilakukan penelitian.

Uji Hipotesis

Uji T Parsial

Tabel 4.10. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,458	3,007		4,144	,000		
	Disiplin Kerja	,624	,088	,707	7,110	,000	,588	1,702
	Lingkungan Kerja	,140	,103	,134	1,352	,181	,588	1,702
a. Dependent Variable: Kinerja								

Sumber: Hasil SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja diatas diperoleh nilai thitung < ttabel sebesar (1,352 < 1,998) dan diperkuat dengan nilai signifikansi > 0,05 sebesar (1,181 > 0,005). Maka dapat disimpulkan bahwa Ho2 diterima dan Ha2 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pada SMAN 1 Bojonggede Kabupaten Bogor.

Uji F Simultan

Tabel 7. Hasil Uji F
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2266,521	2	1133,260	55,076	,000 ^b
	Residual	1275,726	62	20,576		

	Total	3542,246	64			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja						

Sumber: Hasil SPSS Versi 26

Berdasarkan pada hasil uji hipotesis secara simultan (Uji F) variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja diatas, diperoleh nilai Fhitung > Ftabel sebesar (55,076 > 3,15) dan diperkuat dengan nilai signifikan < 0,05 sebesar (0,000 > 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa Ho3 ditolak dan Ha3 diterima, hal ini menunjukkan terdapat pengaruh secara simultan variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pada SMAN 1 Bojonggede Kabupaten Bogor.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja dengan persamaan regresi linear sederhana $Y = 14,321 + 0,700 X_1$ koefisien korelasi sebesar 0,793 artinya variabel disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja dan dibuktikan dengan hasil uji t yang diperoleh nilai thitung > ttabel sebesar (7,110 > 1,998) dan nilai signifikan < 0,05 sebesar 0,000 < 0,05.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Lingkungan kerja non fisik secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan persamaan regresi linear sederhana $Y = 20,401 + 0,612 X_1$ koefisien korelasi sebesar 0,588 artinya variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai tingkat hubungan yang sedang terhadap kinerja dan dibuktikan dengan hasil uji t yang diperoleh nilai thitung < ttabel sebesar (1,352 < 1,998) dan nilai signifikan > 0,05 sebesar 0,181 > 0,05.

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Disiplin kerja dan Lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja dengan persamaan regresi linear berganda $Y = 12,458 + 0,624 X_1 + 0,140 X_2$. Uji determinasi sebesar 0,640 atau 64% sedangkan sisanya 36% dipengaruhi variabel lain dan dibuktikan dengan hasil uji F yang diperoleh nilai Fhitung > Ftabel sebesar (55,076 > 3,15) dan nilai signifikan < 0,05 sebesar 0,000 < 0,05.

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT WiN Partners Di Tangerang, masih belum semuanya maksimal dalam memberikan arahan atau keterbaruan fasilitas bagi karyawan sehingga karyawan kurang maksimal untuk memberikan yang terbaik untuk perusahaan.

6. Kesimpulan

Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja dengan persamaan regresi linear sederhana $Y = 14,321 + 0,700 X_1$ koefisien korelasi sebesar 0,793 artinya variabel disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja dan dibuktikan dengan hasil uji t yang diperoleh nilai thitung > ttabel sebesar (7,110 > 1,998) dan nilai signifikan < 0,05 sebesar 0,000 < 0,05.

Lingkungan kerja non fisik secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan persamaan regresi linear sederhana $Y = 20,401 + 0,612 X_1$ koefisien korelasi sebesar 0,588 artinya variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai tingkat hubungan yang sedang terhadap kinerja dan dibuktikan dengan hasil uji t yang diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ sebesar $(1,352 < 1,998)$ dan nilai signifikan $> 0,05$ sebesar $0,181 > 0,05$.

Disiplin kerja dan Lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja dengan persamaan regresi linear berganda $Y = 12,458 + 0,624 X_1 + 0,140 X_2$. Uji determinasi sebesar 0,640 atau 64% sedangkan sisanya 36% dipengaruhi variabel lain dan dibuktikan dengan hasil uji F yang diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $(55,076 > 3,15)$ dan nilai signifikan $< 0,05$ sebesar $0,000 < 0,05$.

Daftar Pustaka

- Adhari, I. Z. (2020). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. Pasuruan: Qiara Media.
- Adhitama, R. (2020). Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi. Jakarta: AE Publishing.
- Ahmad, & Tanjung, M. (2021). Metodologi Penelitian: Sederhana Ringkas, Padat dan Mudah Dipahami. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Darma, B. (2021). Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linear Sederhana, Regresi Linear Berganda, Uji t, Uji F, R²). Jakarta: Guepedia.
- Djaali. (2020). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Edison Emron, Yohny Anwar, & Imas Komariyah. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Enny M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Hamali, & Arief Yusuf. (2019). Pemahaman Praktis Administrasi, Organisasi dan Manajemen Edisi Ke 1. Jakarta: Prenada Media Group.
- Handayani. (2020). Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. Yogyakarta: CV Pustaka Ilmu.
- Hani, H. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hardani. (2020). Metodologi Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. Yogyakarta: CV Pustaka Ilmu Grup.
- Hardani, Auliya N H, Andriani H, Fardani R A, Ustiawaty J, & Utami et al. (2020). Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Ilmu.
- Harras, H, Sugiarti E, & Wahyudi. (2020). Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa. Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Hasibuan. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Pratama. (2020). Dasar-Dasar Manajemen. Yogyakarta: CV Budiutama.
- Rivai, V, Ramly, M, Mutis, T, & Arafah, W. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, S, & Judge, T. (2021). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2021). Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Sinambela, R. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sinambela, R. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: CV Alfabeta.
- Sujarweni V. W. (2020). Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Sutrisno. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Sutrisno. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Yulianto, & Budi. (2020). Perilaku Pengguna APD Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja.