


PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA YAYASAN PENDIDIKAN AL KAUTSAR BOGOR

Andri Priadi¹, Aden Prawiro Sudarso²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: dosen02160@unpam.ac.id¹, dosen01171@unpam.ac.id²

Article Info	ABSTRACT
<p>Article history: Received Sept 20, 2022 Revised Oct 03, 2022 Accepted Oct 11, 2022</p> <p>Keywords: work environment work discipline performance</p>	<p><i>The purpose of this study was to determine the effect of the work environment and work discipline on employee performance at the Al Kautsar Education Foundation, Bogor. The method used in this research is quantitative method, with simple and multiple linear regression analysis techniques. The sample used was 66 respondents, namely the entire population. The results of this study are; 1) There is a positive and significant effect of the Training variable (X1) on Employee Performance (Y). Because the value of $t_{count} > t_{table}$, that is $5.895 > 1.664$. The probability value (significance) = 0.000 which is below 0.050. Obtained the number R (correlation coefficient) of 0.553. This shows that there is a moderate relationship between Training and Employee Performance. Obtained a value of R² (R Square) of 0.306. This shows that 30.6% of training has an influence on employee performance, while the remaining 69.4% is influenced by other variables not examined in this study. The simple linear regression equation of Training on Employee Performance is $Y = 21.897 + 0.470x$; 2) There is a positive and significant relationship with the Communication variable (X2) on Employee Performance (Y), because the value of $t_{count} > t_{table}$, which is $5.998 > 1.664$. The probability value (significance) = 0.000 which is below 0.050. Obtained the number R (correlation coefficient) of 0.562. This shows that there is a moderate relationship between Communication and Employee Performance. Obtained the value of R² (R Square) of 0.316. This shows that 31.6% Communication has an influence on employee performance, while the remaining 68.4% is influenced by other variables not examined in this study. The simple linear regression equation of Communication on Employee Performance is $Y = 22.167 + 0.470x$; 3) There is a positive and significant relationship between the training and communication variables (X2) together with employee performance (Y). Because the value of $F_{count} > F_{table}$, which is $29.227 > 3.11$. The probability value (significance) = 0.000 which is below 0.050. Obtained the number R (correlation coefficient) of 0.657. This shows that there is a strong relationship between Training and Communication on Employee Performance. Obtained the value of R² (R Square) of 0.432. This shows that 43.2% of Training and Communication together have an influence on employee performance, while the remaining 56.8% is influenced by other variables not examined in this study. The multiple linear regression equation of Training and Communication on Employee Performance is $Y = 14,248 + 0.323x_1 + 0.331x_2$</i></p> <p style="text-align: right;"><i>This is an open access article under the CC BY-SA license.</i></p> <div style="text-align: right;">  </div>

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Lingkungan organisasi adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi kelangsungan, eksistensi, keberadaan yang menyangkut organisasi baik dari dalam maupun dari luar. Setiap organisasi, memiliki beberapa sifat seperti organisasi yang bersifat profit yaitu perusahaan maupun organisasi dan yang bersifat non profit seperti organisasi masa, yayasan, dan lain-lain tentunya menginginkan adanya pertumbuhan dan keberlanjutan dalam setiap aktivitas. Secara umum kita tahu bahwa tujuan dari pada organisasi untuk mencapai tujuan individu yang dilaksanakan secara berkelompok.

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal dan pemegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus mampu mengelola Sumber Daya Manusia dengan baik agar dapat meningkatkan produktivitas di perusahaan tersebut. Dalam kondisi ini, perubahan lingkungan bisnis sangat berpengaruh pada perusahaan-perusahaan besar khususnya dalam menghadapi persaingan.

Untuk mampu membawa organisasi perusahaan dalam memasuki lingkungan bisnis, harus dapat bertanggung jawab untuk merencanakan dan memiliki kompetensi untuk melakukan perubahan yang diharapkan. Lingkungan kerja yang nyaman bagi Pegawai dapat menjadi daya tarik sebuah perusahaan untuk mengikat Pegawai agar dapat bekerja dalam perusahaan tersebut. Kinerja Pegawai yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak Pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

Oleh karena itu, lingkungan kerja hendaknya diusahakan harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan Pegawai merasa lebih betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja Pegawai tersebut maka kinerja Pegawai juga akan meningkat.

Pada dasarnya sudah ada lingkungan kerja yang cukup baik pada Yayasan Pendidikan Al Kautsar Bogor, akan tetapi masih ditemukan adanya masalah pada lingkungan kerja tersebut seperti masalah kurangnya ventilasi atau sirkulasi udara, pencahayaan masih belum memadai dan masih ditemukan bagian yang bocor saat hujan tiba. Pendidikan Al Kautsar Bogor sangat minim akan luas tempat di setiap sudut ruangan. Hal ini terlihat dari perbandingan luas dan jumlah kapasitas pegawai yang dapat menempati ruangan. Kondisi di atas juga dapat menimbulkan permasalahan dalam pencapaian kinerja yang belum maksimal. Diduga karena kurangnya atau rendahnya fasilitas yang ada di yayasan tersebut.

Tabel 1.2
Kondisi Lingkungan Kerja Yayasan Al Kautsar Bogor

Kondisi Lingkungan Kerja	
Suhu ruangan	Kurang baik
Penyimpanan file atau dokumen	Kurang baik
Kebersihan	Cukup baik
Keamanan	Cukup Baik
Penerangan	Kurang baik
Hubungan Karyawan	Kurang baik

Sumber : YPAB

Selain lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja. Ada juga faktor lain yaitu disiplin kerja yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja,

Dilihat dari Yayasan Pendidikan Al Kautsar Bogor bahwa masih rendahnya tanggung jawab Pegawai dalam melakukan tugas yang diamanahkan kepadanya. Hal ini menandakan bahwa Pegawai kurang dapat mematuhi standar kerja yang telah ditetapkan oleh yayasan.

Fenomena lain yang masih sering ditemui adalah kurang adanya rasa hormat kepada Pegawai yang jabatan atau posisinya lebih tinggi dari Pegawai lainnya, seperti memanggil nama yang bersangkutan secara langsung. Pegawai terlalu menganggap dirinya sangat dekat dengan atasannya sehingga menimbulkan rasa kurang hormat terhadap atasannya. Hal ini mengindikasikan bahwa Pegawai dinilai belum mampu bekerja secara etis, masih sering juga ditemukan pelanggaran kedisiplinan yayasan seperti aturan dilarang merokok, datang ke sekolah terlambat dan sebagainya.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Permasalahan yang ada pada kinerja Pegawai ialah pada kualitas kerja Pegawai yang masih rendah padahal perusahaan mengharapkan bahwa Pegawainya memiliki kualitas kerja yang bagus, selain itu ketepatan waktu yang dimana perusahaan mengharapkan semua Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Kuantitas, Kemandirian serta efektivitas yang dimana perusahaan mengharapkan semua Pegawai mempunyai komitmen kerja dan tanggung jawab yang tinggi.

Bersama ini saya lampirkan data hasil dari permasalahan yang pada Yayasan Pendidikan Al Kautsar Bogor. dengan data sebagai berikut :

Table 1.3
Tabel Data Kinerja Yayasan Pendidikan Al Kautsar Bogor

No.	Kinerja	Persentase				
		2016	2017	2018	2019	2020
1	Kualitas	75%	79%	73%	71%	70%
2	Kuantitas	79%	78%	75%	73%	73%
3	Efektivitas	73%	69%	70%	68%	66%
4	Kemandirian	71%	70%	78%	72%	70%
Jumlah		74,5 %	74%	74%	70,25%	70%

Sumber : Yayasan Pendidikan Al Kautsar Bogor.

Berdasarkan tabel tersebut pada tahun 2016 persentase kinerja mencapai rata-rata 74,5%, lalu, pada tahun 2017 persentase kinerja mencapai rata-rata 74%, pada tahun 2018 persentase kinerja mengalami peningkatan dengan rata-rata 74%, sedangkan tahun 2019 persentase kinerja mengalami penurunan mencapai 70%, pada tahun 2020 persentase kinerja mencapai 70,25% yang artinya terjadi penurunan kinerja kembali pada tahun tersebut. Dengan hal ini kinerja Pegawai per tahunnya mengalami persentase peningkatan dan penurunan.

Oleh karena itu, lingkungan kerja sangat penting dan menjadi perhatian yang sungguh-sungguh karena dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja Pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik mengadakan penelitian untuk menyusun proposal skripsi dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Yayasan Pendidikan Al Kautsar Bogor”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang penelitian di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut.

1. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Pendidikan Al Kautsar Bogor ?
2. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Yayasan Pendidikan Al Kautsar Bogor ?
3. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Pendidikan Al Kautsar Bogor ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Pendidikan Al Kautsar Bogor.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Yayasan Pendidikan Al Kautsar Bogor.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Pendidikan Al Kautsar Bogor.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut :

1. Bagi Organisasi
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi organisasi dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut disiplin, lingkungan kerja dan kinerja Pegawai.
2. Bagi Akademisi
Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya mengenai tema yang sama.
3. Bagi Penulis
Sebagai salah instrumen Beban Kerja Dosen yakni melakukan penelitian dan juga sebagai alat untuk mempraktikkan teori-teori yang telah diperoleh sehingga penulis dapat menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi oleh organisasi.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

1) Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2016:182) “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Menurut Fahmi (2012:2) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut Edison (2014: 90) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dari beberapa pengertian diatas menurut para ahli dapat disimpulkan kinerja Pegawai adalah perwujudan fungsi dan kerja yang dilakukan Pegawai dalam kurun waktu tertentu dengan memanfaatkan kemampuan berpikir dan teknologi untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

2) Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2016:208-210), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja Pegawai ada enam, yaitu:

- a. Kualitas (mutu)
Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.
- b. Kuantitas (jumlah)
Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.
- c. Waktu (jangka waktu)
Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.
- d. Kerja sama antar Pegawai
Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar Pegawai dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang Pegawai mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara Pegawai yang satu dengan Pegawai yang lain.
- e. Penekanan biaya
Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.
- f. Pengawasan
Dengan melakukan pengawasan Pegawai akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

2.1.2 Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:28) "Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun berkelompok".

Kinerja menurut Siswanto (2015:11) berasal dari kata job performance yang berarti prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya

Dari beberapa pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar Pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

2) Indikator Lingkungan Kerja

Dalam Lingkungan Kerja ini mengadaptasi dari teori dan pendapat para ahli seperti yang diutarakan oleh Sedarmayanti (2011:26), indikator diantaranya-Nya sebagai berikut :

- a. Pencahayaan di ruang kerja Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja pegawainya.
- b. Sirkulasi udara di ruang kerja Sirkulasi udara yang baik akan menyehatkan badan. Sirkulasi udara yang cukup dalam ruangan kerja sangat diperlukan apabila ruangan tersebut penuh dengan Pegawai.
- c. Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapa pun tidak senang mendengarkan suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.
- d. Penggunaan Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus pula diperhatikan.
- e. Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara.
- f. Fasilitas Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk Pegawai dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

2.1.3 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2014:193) yang dimaksud dengan disiplin kerja dalam penelitian ini adalah “kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Menurut Indah Puji Hartatik (2014 : 183) menyebutkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma – norma sosial yang berlaku.

Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan organisasi.

2) Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:194), indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seseorang dalam suatu organisasi, diantaranya-Nya:

- a. Tujuan dan kemampuan adalah tujuan (Pekerjaan) yang dibebankan kepada Pegawai yang harus sesuai dengan pegawai yang bersangkutan.
- b. Keteladanan pemimpin yaitu pemimpin yang dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya.
- c. Balas jasa adalah pemberian balas jasa yang dibayarkan oleh pegawai berdasarkan pekerjaan yang telah diselesaikan.
- d. Sanksi hukuman hendaknya bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.
- e. Ketegasan adalah pemimpin menegur dan menghukum setiap Pegawai setiap Pegawai dapat mewujudkan kedisiplinan yang baik dalam perusahaan.
- f. Hubungan manusia adalah hubungan yang harmonis diantara sesama Pegawai, ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

2.2 Pengembangan Hipotesis

Secara sederhana hipotesis diartikan sebagai sebuah kesimpulan sementara sebuah penelitian. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiyono (2015:96) mengemukakan bahwa “hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan definisi dari hipotesis di atas, dalam proposal penelitian ini dapat dirumuskan pengembangan hipotesis dalam bentuk pernyataan hipotesis penelitian, yaitu:

1. $H_o : \rho_1 = 0$: Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Yayasan Pendidikan Al Kautsar Bogor.
 $H_a : \rho_1 = 0$: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Yayasan Pendidikan Al Kautsar Bogor.
2. $H_o : \rho_2 = 0$: Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Yayasan Pendidikan Al Kautsar Bogor.
 $H_o : \rho_2 = 0$: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Yayasan Pendidikan Al Kautsar Bogor.
3. $H_o : \rho_3 = 0$: Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Yayasan Pendidikan Al Kautsar Bogor.
 $H_o : \rho_3 = 0$: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Yayasan Pendidikan Al Kautsar Bogor.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, adalah kuantitatif asosiatif kausal. Kuantitatif berarti penelitian ini berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data menggunakan analisis statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Asosiatif kausal berarti menggambarkan dan menguji hipotesis hubungan dua variabel atau lebih, yang bersifat sebab akibat dan adanya pengaruh. Dalam hal ini yaitu pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Data Primer menurut Sugiyono (2015) adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian merupakan lokasi dimana penulis melakukan penelitian terutama dalam melihat fenomena

atau peristiwa yang sebenarnya terjadi dalam rangka mendapatkan data-data penelitian yang akurat. Dalam penelitian ini, rencananya penulis akan melakukan penelitian di Yayasan Pendidikan Al Kautsar di Jl. Rambutan Raya Somang Desa/Kecamatan Parung panjang kabupaten Bogor

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Untuk keperluan penelitian, maka diperlukan sekelompok orang dalam suatu wilayah yang diteliti atau populasi untuk diberikan kuesioner yang berisi sejumlah pernyataan tentang indikator dari variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini populasi yang dijadikan obyek penelitian untuk memperoleh data adalah pegawai pada Yayasan Pendidikan Al Kautsar berjumlah 66 pegawai.

3.3.2 Sampel

Dengan sampel populasinya 66 orang. Metode penentuan sampel dan populasi operasional variabel penelitian adalah sebuah konsep yang mempunyai penjabaran yang dimaksud untuk memastikan agar variabel yang diteliti secara jelas dapat ditetapkan indikatornya.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

1) Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. (Sugiyono 2016:225). Teknik pengumpulan data primer dilakukan sebagai berikut :

- Observasi yang dilakukan sebagai teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan penelitian di Yayasan Pendidikan Al Kautsar
- Kuesioner digunakan sebagai alat untuk pengumpulan data. Kemudian diyakini lagi menurut pendapat Sugiyono (2017:14), yaitu kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

2) Data Sekunder

Sugiyono (2016:225) “mengatakan bahwa data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen”. Sumber data sekunder digunakan untuk mendukung informasi yang didapatkan dari sumber data primer yaitu dari bahan pustaka, literatur penelitian terdahulu, buku, laporan-laporan kegiatan yang diadakan oleh perpustakaan dan lain sebagainya.

3.5 Teknik Analisis Data

3.5.1 Uji Instrumen Data

Dalam suatu penelitian, data mempunyai kedudukan yang sangat penting. Hal ini dikarenakan data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Valid atau tidaknya data sangat menentukan kualitas dari data tersebut. Hal ini tergantung instrumen yang digunakan apakah sudah memenuhi asas validitas dan reliabilitas. Adapun dalam pengujian instrumen ini digunakan 2 (dua) pengujian yaitu Uji validitas dan uji reliabilitas.

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut Singgih Santoso (2015:342) berpendapat “sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik”. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi, dan Uji Heterokedastisitas.

3.6.3 Analisis Data

Dalam analisis data dilakukan beberapa uji diantara-Nya: Uji Korelasi, Uji Koefisien Determinasi, Uji Regresi Linier Sederhana dan Uji Regresi Linear Berganda

3.6.4 Uji Hipotesis

Dalam analisis data dilakukan beberapa uji diantara-Nya Uji Parsial (Uji t) dan Uji Stimulan (Uji F)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Karakteristik Responden

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada hasil penelitian ini dapat diperoleh perbandingan karakteristik responden jenis kelamin laki-laki dan perempuan yang disajikan pada tabel berikut :

Table 4.1
Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki – Laki	32	48,5%

2	Perempuan	34	51,5%
Jumlah		66	100%

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25 (2022)

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 34 orang atau (51,5%) sedangkan perempuan sebanyak 32 orang atau (48,5%). Dapat diketahui bahwa pegawai pada Yayasan Al Kautsar Bogordominan berjenis kelamin laki-laki dibandingkan perempuan.

2) Karakteristik Berdasarkan Usia

Pegawai pada Yayasan Al Kautsar Bogor beragam dalam berbagai jenjang usia, maka hal ini memungkinkan responden bervariasi dalam hal usia. Karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel berikut :

Table 4.2

Karakteristik Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1.	18 – 25 Tahun	10	15,1%
2.	26 – 30 Tahun	18	27,3%
3.	31 – 40 Tahun	34	51,5%
4.	< 41 Tahun	4	6,1%
Jumlah		66	100%

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25 (2022)

Berdasarkan pada tabel 4.2 diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden dengan usia dibawah 18 - 25 tahun sebanyak 10 orang atau (15,1%), responden dengan usia 26 - 30 tahun sebanyak 18 orang atau (27,3%), responden dengan usia 31 - 40 tahun sebanyak 34 orang atau (51,5%) dan sisanya diatas 41 tahun 4 orang atau 6,1%.

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan yang telah dijalani seseorang tentulah tidak sama antara individu satu dengan individu lainnya sehingga menanamkan sebuah pola pikir yang berbeda pula, dengan pola pikir yang berbeda tentunya dapat mempengaruhi perilaku seseorang dalam melakukan keputusan pembelian. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat sebagai berikut :

Table 4.3

Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SMP	1	2%
2.	SMA/SMK	7	10%
3.	D3	6	9%
4.	S1	50	75%
5.	S2	2	4%
Total		66	100%

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25 (2022)

Berdasarkan data di atas, responden yang berpendidikan SMP sebanyak 1 orang atau 2%, yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 7 orang atau 10%, yang berpendidikan Diploma (D3) sebanyak 6 orang atau 9%, yang berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 50 orang 75% sisanya 2 Orang atau 4% berpendidikan Magister (S2).

4.1.2 Pengujian Instrumen Data Penelitian

Pengujian instrumen data diperlukan untuk mengetahui bahwa variabel yang diteliti memiliki fungsi sebagai alat pembuktian meliputi uji validitas dan uji reliabilitas.

1) Uji Validitas Instrumen

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji pernyataan pada setiap butir pertanyaan pada kuesioner valid atau tidak. Untuk mengolah uji validitas, peneliti menggunakan SPSS Versi 25 dengan kriteria sebagai berikut:

a. Jika nilai r hitung $>$ r tabel, maka instrumen valid.

b. Jika nilai r hitung $< r$ tabel, maka instrumen tidak valid.

Adapun hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja, sebagai berikut:

Table 4.4
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No	Kuesioner	r hitung	r table	Keputusan
1.	Ruangan kerja memiliki pencahayaan yang cukup.	0,751	0,242	Valid
2.	Pencahayaan dilingkungan kerja cukup untuk membantu menyelesaikan pekerjaan.	0,710	0,242	Valid
3.	Lingkungan kerja memiliki udara yang tersirkulasi dengan baik.	0,780	0,242	Valid
4.	Dengan sirkulasi udara yang baik di lingkungan kerja, menjadi bersemangat dalam bekerja.	0,674	0,242	Valid
5.	Lingkungan kerja bebas terhadap kebisingan	0,559	0,242	Valid
6.	Kebisingan lingkungan kerja saat ini membuat lebih mudah untuk berkonsentrasi terhadap pekerjaan.	0,343	0,242	Valid
7.	Pemilihan warna di area kerja dalam keadaan baik.	0,742	0,242	Valid
8.	Warna dinding pada ruangan kerja sangat mendukung keadaan pikiran saat bekerja.	0,784	0,242	Valid
9.	Pegawai mampu beradaptasi dengan suhu udara di lingkungan kerja.	0,768	0,242	Valid
10.	Merasa nyaman untuk bekerja dilingkungan kerja saat ini.	0,676	0,242	Valid
11.	Fasilitas dan peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak digunakan.	0,639	0,242	Valid
12.	Dengan adanya fasilitas yang baik dan juga peralatan kerja yang layak menjadikan pegawai lebih baik dalam meningkatkan pekerjaan.	0,726	0,242	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25 (2022)

Berdasarkan data tabel di atas, variabel Lingkungan Kerja (X1) diperoleh nilai r hitung $> r$ tabel (0.242), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Table 4.5
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja (X2)

No.	Kuesioner	r hitung	r table	Keputusan
1.	Dapat memahami tujuan perusahaan dengan jelas	0,510	0,242	Valid
2.	Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat	0,631	0,242	Valid

3.	Pimpinan yang teladan dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja	0,560	0,242	Valid
4.	Pimpinan selalu memberikan contoh yang baik kepada bawahannya	0,740	0,242	Valid
5.	Gaji yang diterima pegawai sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	0,627	0,242	Valid
6.	Gaji selama bekerja naik atau bertambah seiring bertambahnya tahun, karena kebutuhan yang semakin meningkat	0,728	0,242	Valid
7.	Pimpinan memberikan sanksi dengan adil kepada setiap yang melanggar peraturan	0,688	0,242	Valid
8.	Sanksi yang diberikan sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan	0,725	0,242	Valid
9.	Pimpinan sangat tegas dalam mengambil keputusan	0,696	0,242	Valid
10.	Ketegasan pimpinan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja	0,769	0,242	Valid
11.	Hubungan antara pegawai dengan pimpinan sangat harmonis	0,698	0,242	Valid
12.	Hubungan antara pegawai dengan pegawai lainnya sangat harmonis	0,703	0,242	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25 (2022)

Berdasarkan data tabel di atas, variabel Disiplin Kerja (X₂) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.242), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Table 4.6
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja (Y)

No.	Kuesioner	r hitung	r table	Keputusan
1.	Hasil tugas kerja yang dikerjakan sesuai dengan sop perusahaan	0,668	0,242	Valid
2.	Hasil tugas kerja yang dikerjakan sesuai dengan sop perusahaan	0,819	0,242	Valid
3.	Dapat menyelesaikan tugas kerja sesuai dengan jumlah yang diberikan	0,642	0,242	Valid
4.	Pemimpin memberikan apresiasi terhadap kuantitas kerja	0,691	0,242	Valid
5.	Pegawai hadir dan pulang tepat waktu	0,591	0,242	Valid

6.	Pemimpin memberikan apresiasi terhadap pegawai yang mengambil waktu lembur	0,739	0,242	Valid
7.	Hubungan sesama rekan kerja sangat harmonis	0,649	0,242	Valid
8.	Membantu sesama rekan kerja saat mereka memerlukan bantuan	0,693	0,242	Valid
9.	Atasan lebih menekankan tentang informasi yang berkaitan dengan target anggaran dalam menilai kinerja	0,656	0,242	Valid
10.	Mampu menggunakan fasilitas di tempat kerja seperti internet, PC dan sebagainya sebagai penunjang pekerjaan	0,676	0,242	Valid
11.	Selalu melakukan pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh walau tidak adanya pengawasan dari atasan	0,736	0,242	Valid
12.	Merasa diawasi saat bekerja membuat tidak fokus dalam bekerja	0,493	0,242	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25 (2022)

Berdasarkan data tabel di atas, variabel Kinerja (Y) diperoleh nilai hitung $> r$ tabel (0.242), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

2) Uji Realibilitas Instrumen

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan software Statistical Package for Social Science (SPSS) for window Versi 25, yang hasilnya sebagai berikut:

Table 4.7
Hasil Uji Realibilitas Variabel Independen dan Dependen

No.	Variabel	Alpha Pengujian (α)	Alpha (α)	Keputusan
1.	Lingkungan Kerja (X1)	0,891	0,60	Reliabel
2.	Disiplin Kerja (X2)	0,892	0,60	Reliabel
3.	Kinerja (Y)	0,878	0,60	Reliabel

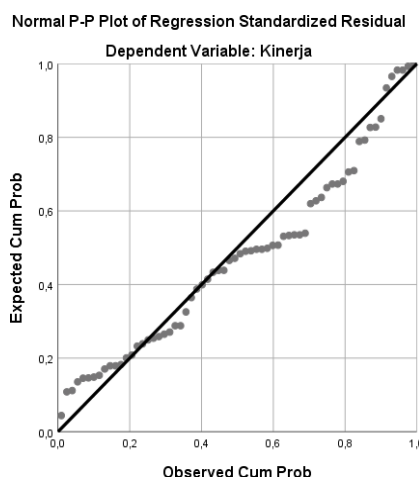
Sumber : Data diolah dengan SPSS 25 (2022)

Berdasarkan hasil pengujian yang tertera dalam tabel diatas dapat disimpulkan bahwa setiap butir-butir pernyataan untuk setiap variabel adalah reliabel.

4.1.3 Uji Asumsi Klasik

Model analisis regresi dalam penelitian ini mensyaratkan uji asumsi terhadap data yang terdiri dari :

1) Uji Normalitas



Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas dan data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

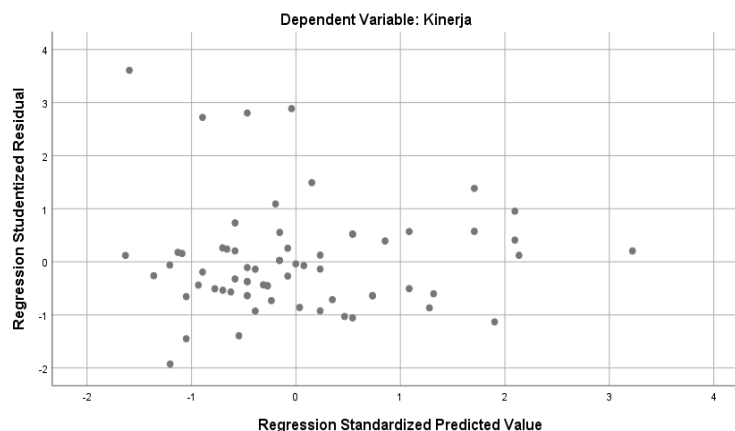
2) Uji Multikolinieritas

Disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai dalam penelitian ini karena syarat untuk tidak terjadi multikolinieritas sudah tercapai yakni nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 dimana nilai tolerance untuk kedua variabel adalah sebesar $0,900 > 0,1$ dan nilai VIF adalah sebesar $1,111$.

3) Uji Heteroskedastisitas

Adapun hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini yaitu sebagai berikut:

Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Scatterplot



Sumber : Data diolah dengan SPSS 25 (2022)

Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik scatterplot tidak memiliki pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu dan titik-titik tersebut menyebar secara acak baik dibagian atas, dibagian bawah maupun disekitar angka nol pada sumbu Y. Dapat ditarik kesimpulan bahwa hal ini menunjukkan terdapat gangguan heteroskedastisitas sehingga model regresi ini layak dipakai.

4) Uji Autokorelasi

Adapun kriteria pada pedoman uji Darbin-Watson (DW test) yang menjadi acuannya adalah sebagai berikut:

Table 4.10
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,626 ^a	,392	,373	4,86341	2,064

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25 (2022)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin- Watson yang diperoleh sebesar 2,064 dimana nilai ini berada pada kriteria 1,55-2,46 dengan keterangan tidak ada autokorelasi.

4.1.4 Analisis Data Deskriptif

Sebelum melihat tanggapan responden, peneliti menyajikan kriteria tanggapan responden terlebih dahulu, sebagai berikut:

- 1) **Penelitian Responden pada Variabel Kualitas Produk (X1)** Berdasarkan pengumpulan dari hasil kuesioner mempunyai jawaban dari 66 responden terhadap variabel kualitas produk terdiri dari 12 pernyataan yang disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.12
Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No.	Pernyataan	SS 5	S 4	N 3	TS 2	STS 1	Total	Total skor	Rata ² skor	Ket
Pencahayaan										
1	Ruangan kerja memiliki pencahayaan yang cukup	19	35	3	5	4	66	258	3,90	Baik
2	Pencahayaan dilingkungan kerja cukup untuk membantu menyelesaikan pekerjaan	20	34	3	4	5	66	258	3,90	Baik
Sirkulasi Udara										
3	Lingkungan kerja memiliki udara yang tersirkulasi dengan baik	19	32	6	4	5	66	254	3,84	Baik
4	Dengan sirkulasi udara yang baik di lingkungan kerja, menjadi bersemangat dalam bekerja	18	32	7	4	5	66	252	3,81	Baik
Kebisingan										
5	Lingkungan kerja bebas terhadap kebisingan	8	28	21	7	2	66	231	3,5	Baik
6	Kebisingan di lingkungan kerja berpengaruh terhadap konsentrasi pegawai	10	33	18	3	2	66	244	3,70	Baik
Penggunaan Warna										
7	Pemilihan warna di area kerja dalam keadaan baik	14	24	23	4	1	66	243	3,69	Baik
8	Warna dinding pada ruangan kerja sangat mendukung keadaan pikiran saat bekerja	14	28	17	5	2	66	245	3,71	Baik
Kelembaban										
9	Pegawai mampu beradaptasi dengan suhu udara di lingkungan kerja	15	25	21	3	2	66	246	3,72	Baik
10	Merasa nyaman untuk bekerja dilingkungan kerja saat ini	12	33	15	4	2	66	247	3,74	Baik
Fasilitas										
11	Fasilitas dan peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak digunakan	9	35	13	4	5	66	237	3,60	Baik

12	Dengan adanya fasilitas yang baik dan juga peralatan kerja yang layak menjadikan pegawai lebih baik dalam meningkatkan pekerjaan	14	32	9	5	6	66	241	3,66	Baik
Jumlah		172	373	156	52	41	792	Rata-Rata	3,73	Baik
Persentase (%)		21,71	47,09	19,70	6,57	5,17	100%			

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25 (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa diperoleh nilai rata-rata variabel kualitas pelayanan sebesar 3,73 dimana hasil tersebut termasuk kedalam kriteria 3,40 – 4,19 yang berarti hasilnya memiliki kriteria yang **Baik**.

Tabel 4.13

Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X2)

		Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X2)					Total	Total skor	Rata ² skor	Ket
No.	Pernyataan	SS 5	S 4	N 3	TS 2	STS 1				
Tujuan dan Kemampuan										
1	Dapat memahami tujuan perusahaan dengan jelas	10	39	9	7	1	66	248	3,75	Baik
2	Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat	10	36	11	7	2	66	243	3,69	Baik
Keteladanan Pemimpin										
3	Pimpinan yang teladan dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja	11	37	10	5	3	66	246	3,72	Baik
4	Pimpinan selalu memberikan contoh yang baik kepada bawahannya	14	30	15	4	3	66	246	3,72	Baik
Balas Jasa										
5	Gaji yang diterima pegawai sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	10	36	12	5	3	66	243	3,69	Baik
6	Gaji selama bekerja naik atau bertambah seiring bertambahnya tahun, karena kebutuhan yang semakin meningkat	13	30	14	7	2	66	244	3,70	Baik
Sanksi Hukuman										
7	Pimpinan memberikan sanksi dengan adil kepada setiap yang melanggar peraturan	11	38	9	3	5	66	245	3,71	Baik
8	Sanksi yang diberikan sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan	10	40	7	4	5	66	244	3,70	Baik
Ketegasan										
9	Pimpinan sangat tegas dalam mengambil keputusan	14	33	12	3	4	66	248	3,75	Baik
10	Ketegasan pimpinan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja	13	35	11	5	2	66	250	3,78	Baik
Hubungan Manusia										
11	Hubungan antara pegawai dengan pimpinan sangat harmonis	23	25	9	7	2	66	258	3,90	Baik

12	Hubungan antara pegawai dengan pegawai lainnya sangat harmonis	26	23	9	6	2	66	263	3,99	Baik
Jumlah		165	402	128	63	34	792	Rata-Rata	3,75	Baik
		20,83	50,75	16,16	7,95	4,29	100%			

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25 (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa diperoleh nilai rata-rata variabel kualitas produk sebesar 3,75 dimana hasil tersebut termasuk kedalam kriteria 3,40 – 4,19 yang berarti hasilnya memiliki kriteria yang **Baik**.

Tabel 4.14

Deskripsi Variabel Kinerja (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Total	Total skor	Rata ² skor	Ket
		5	4	3	2	1				
Kualitas										
1	Hasil tugas kerja yang dikerjakan sesuai dengan sop perusahaan	15	35	6	6	4	66	246	3,72	Baik
2	Pemimpin memberikan apresiasi atas kualitas yang dikerjakan	15	30	14	4	3	66	248	3,75	Baik
Kuantitas										
3	Dapat menyelesaikan tugas kerja sesuai dengan jumlah yang diberikan	12	35	10	8	1	66	247	3,74	Baik
4	Pemimpin memberikan apresiasi terhadap kuantitas kerja	13	34	12	3	4	66	247	3,74	Baik
Waktu										
5	Pegawai hadir dan pulang tepat waktu	27	22	8	4	5	66	260	3,93	Baik
6	Pemimpin memberikan apresiasi terhadap pegawai yang mengambil waktu lembur	19	27	13	5	2	66	254	3,84	Baik
Kerjasama Antar Pegawai										
7	Hubungan sesama rekan kerja sangat harmonis	20	27	12	4	3	66	255	3,86	Baik
8	Membantu sesama rekan kerja saat mereka memerlukan bantuan	18	33	7	7	1	66	258	3,90	Baik
Penekanan Biaya										
9	Atasan lebih menekankan tentang informasi yang berkaitan dengan target anggaran dalam menilai kinerja	8	27	21	8	2	66	229	3,47	Baik
10	Mampu menggunakan fasilitas di tempat kerja seperti internet, PC dan sebagainya sebagai penunjang pekerjaan	18	27	11	8	2	66	249	3,78	Baik
Pengawasan										
11	Selalu melakukan pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh walau tidak adanya pengawasan	14	32	11	7	2	66	247	3,74	Baik

	dari atasan									
12	Merasa diawasi saat bekerja membuat tidak fokus dalam bekerja	9	17	11	27	2	66	202	3,06	Cukup Baik
Jumlah		188	346	136	91	31	792	Rata-Rata	3,71	Baik
		23,73	43,68	17,17	11,48	3,91	100%			

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25 (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa diperoleh nilai rata-rata variabel kualitas produk sebesar 3,75 dimana hasil tersebut termasuk kedalam kriteria 3,40 – 4,19 yang berarti hasilnya memiliki kriteria yang **Baik**.

4.1.5 Analisis Data

1) Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi berganda ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X1 dan variabel X2 terhadap variabel Y. Dalam penelitian ini variabel yang diteliti adalah lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) kinerja pegawai (Y). Berikut adalah hasil analisis regresi linear berganda dengan SPSS versi 25 yang dapat dilihat pada tabel dibawah sebagai berikut :

Tabel 4.15
Hasil Pengolahan Regresi Linear Berganda Variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2)
Coefficients^a

Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,918	6,154		2,424	,018
	Lingkungan Kerja	-,016	,100	-,017	-,164	,870
	Disiplin Kerja	,700	,114	,631	6,142	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25 (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresinya yaitu $Y = 14,918 + 0,016X_1 + 0,700X_2$. Dari persamaan pada tabel diatas maka dapat disimpulkan hasilnya sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 14,918 yang merupakan konstanta atau keadaan saat variabel Kinerja (Y) belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2). Jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja tidak mengalami kenaikan, melainkan kinerja pegawai akan tetap bernilai sebesar 14,918.
- Nilai regresi sebesar 0,016 menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai. Artinya setiap kenaikan satu satuan variabel Lingkungan Kerja (X1) maka akan mempengaruhi Kinerja (Y) sebesar 0,016 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak di teliti dalam penelitian ini.
- Nilai regresi sebesar 0,700 menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai. Artinya setiap kenaikan satu satuan variabel Disiplin Kerja (X2) maka akan mempengaruhi Kinerja (Y) sebesar 0,700 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak di teliti dalam penelitian ini.

2) Uji Regresi Linear Sederhana

Berikut adalah hasil analisis regresi linear berganda dengan SPSS versi 25 yang dapat dilihat pada tabel dibawah sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Pengolahan Regresi Linear Sederhana X1 Terhadap Y
Coefficients^a

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
Model	B	Std. Error	Beta		

				t	Sig.
1	(Constant)	40,094	5,759	6,962	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25 (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi sederhana pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi nya sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 40,094 + 0,164 X_1$$

Tabel 4.17
Hasil Pengolahan Regresi Linear Sederhana X2 Terhadap Y
Coefficients^a

Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	14,404	5,254		2,741	,008
	Disiplin Kerja	,694	,108	,626	6,427	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25 (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi sederhana pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi nya sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 14,404 + 0,694 X_2$$

3) Uji Koefisien Determinasi

Adapun hasil analisis yang telah diperoleh dan diolah menggunakan SPSS versi 25 yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.18

Hasil Pengolahan Data Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Variabel Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,170 ^a	,029	,014	6,10112

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

S

sumber : Data diolah dengan SPSS 25 (2022)

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,029 yang artinya bahwa variabel lingkungan kerja (X1) memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 2,9% sedangkan sisanya sebesar 97,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 4.19

Hasil Pengolahan Data Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,626 ^a	,392	,383	4,82630

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25 (2022)

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,392 yang artinya bahwa variabel disiplin kerja (X1) memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 39,2% sedangkan sisanya sebesar 60,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 4.20
Hasil Pengolahan Data Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,626 ^a	,392	,373	4,86341

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

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25 (2022)

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,392 yang artinya bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 39,2% sedangkan sisanya sebesar 60,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

4) Uji Korelasi

Adapun hasil pengolahan data menggunakan uji korelasi *product moment* yang di uji dengan SPSS versi 25 yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.22
Hasil Uji Koefisien Korelasi Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations			
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	,170
	Sig. (2-tailed)		,173
	N	66	66
Kinerja	Pearson Correlation	,170	1
	Sig. (2-tailed)	,173	
	N	66	66

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25 (2022)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi (*Pearson Correlation*) yaitu sebesar 0,170 dimana tingkat hubungannya berada di antara 0,00 – 0,199 yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) memiliki hubungan yang “**Sangat Rendah**” terhadap kinerja (Y) sebesar 0,170.

Tabel 4.23
Hasil Uji Koefisien Korelasi Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations			
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	,626 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	66	66
Kinerja	Pearson Correlation	,626 [*]	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	66	66

^{**}. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25 (2022)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi (*Pearson Correlation*) yaitu sebesar 0,626 dimana tingkat hubungannya berada di antara 0,60 – 0,799 yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja (X1) memiliki hubungan yang “**Kuat**” terhadap kinerja (Y) sebesar 0,626.

Tabel 4.24
Hasil Uji Koefisien Korelasi Variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,626 ^a	,392	,373	4,86341

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

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25 (2022)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi yang telah diperoleh dapat dilihat dengan nilai R yaitu sebesar 0,626 dimana tingkat hubungannya berada di antara 0,60 – 0,799 yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki hubungan yang “**Kuat**” terhadap kinerja (Y) sebesar 0,626.

2.4.6. Uji Hipotesis

Tabel 4.25
Hasil Uji t Variabel Lingkungan Kerja (X1)
Coefficients^a

Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40,094	5,759		6,962	,000
	Lingkungan Kerja	,164	,119	,170	1,377	,173

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25 (2022)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil nilai t hitung > t tabel sebesar (1,377 < 1,66980) dimana hal ini dibuktikan juga dengan signifikansi sebesar 0,173 > 0,1. Dengan demikian maka H01 diterima dan Ha1 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang tidak positif dan tidak signifikan secara parsial antara variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja (Y) pada Yayasan Al Kautsar Bogor

1) Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Tabel 4.26
Hasil Uji t Variabel Disiplin Kerja (X2)
Coefficients^a

Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,404	5,254		2,741	,008
	Disiplin Kerja	,694	,108	,626	6,427	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25 (2022)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil nilai t hitung > t tabel sebesar (6,427 > 1.66980) dimana hal ini dibuktikan juga dengan signifikansi sebesar 0,000 < 0,1. Dengan demikian maka H02 ditolak dan Ha2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Yayasan Al Kautsar Bogor

1. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 4.27
Hasil Uji F Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	962,737	2	481,369	20,351	,000 ^b
	Residual	1490,126	63	23,653		
	Total	2452,864	65			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25 (2022)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil nilai F hitung $> F$ tabel sebesar $(20,351 > 3,14)$ dimana hal ini dibuktikan juga dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,1$. Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Yayasan Al Kautsar Bogor.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

4.2.1 Pembahasan Deskriptif

1) Keadaan atau kriteria objek yang diteliti berdasarkan pada variabel Lingkungan Kerja (X1)

Berdasarkan jumlah responden sebanyak 66 yang dijadikan objek dalam penelitian ini, jawaban yang diberikan oleh responden beragam. Diketahui dari jumlah 12 pernyataan yang diajukan pada variabel kualitas pelayanan, responden yang memberikan jawaban sangat setuju dan setuju sebesar $27,71\% + 47,09\% = 74,8\%$ dengan perolehan rata-rata skor 3,73 termasuk pada rentang skala 3,40 – 4,19 yang artinya adalah skor tersebut dikatakan **Baik**. Namun mengingat masih ada yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar $19,70\% + 6,57\% + 5,17\% = 31,44\%$. maka dari itu lingkungan kerja di PT Bangunbina Primasarana untuk ditingkatkan lebih baik lagi agar pegawai fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2) Keadaan atau kriteria objek yang diteliti berdasarkan pada variabel Disiplin Kerja (X2)

Berdasarkan jumlah responden sebanyak 66 yang dijadikan objek dalam penelitian ini, jawaban yang diberikan oleh responden beragam. Diketahui dari jumlah 12 pernyataan yang diajukan pada variabel kualitas pelayanan, responden yang memberikan jawaban sangat setuju dan setuju sebesar $20,83\% + 50,75\% = 71,58\%$ dengan perolehan rata-rata skor 3,75 termasuk pada rentang skala 3,40 – 4,19 yang artinya adalah skor tersebut dikatakan **Baik**. Namun mengingat masih ada yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar $16,16\% + 7,95\% + 4,29\% = 28,4\%$ maka dari itu disiplin kerja di Yayasan Al Kautsar Bogor untuk lebih baik agar pegawai tidak melakukan hal yang dapat merugikan perusahaan karena tidak disiplinnya dalam bekerja.

3) Keadaan atau kriteria objek yang diteliti berdasarkan pada variabel kinerja (Y)

Berdasarkan jumlah responden sebanyak 66 yang dijadikan objek dalam penelitian ini, jawaban yang diberikan oleh responden beragam. Diketahui dari jumlah 12 pernyataan yang diajukan pada variabel kualitas pelayanan, responden yang memberikan jawaban sangat setuju dan setuju sebesar $23,73\% + 43,68\% = 67,41\%$ dengan perolehan rata-rata skor 3,71 termasuk pada rentang skala 3,40 – 4,19 yang artinya adalah skor tersebut dikatakan **Baik**. Namun mengingat masih ada yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar $17,17\% + 11,48\% + 3,91\% = 32,56\%$ maka dari itu kinerja pegawai perlu lebih ditingkatkan lagi.

5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 14,918 + 0,016X_1$, koefisien korelasi sebesar 0,170 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,029 atau sebesar 2,9% sedangkan sisanya sebesar 97,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(1,377 < 1,669)$. Dengan demikian H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya terdapat pengaruh yang tidak signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Al Kautsar Bogor.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 14,918 + 0,700X_2$, koefisien korelasi sebesar 0,626 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang tidak kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,392 atau sebesar 39,2% sedangkan sisanya sebesar 60,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(6,427 > 1,669)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Yayasan Al Kautsar Bogor.

3. Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 14,918 + 0,016X_1 + 0,700X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,626 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 39,2% sedangkan sisanya sebesar 60,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau $(6,427 > 1,669)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Al Kautsar Bogor.

5.2 Saran

1. Lingkungan kerja yang disediakan oleh Yayasan Al Kautsar Bogor sudah baik. Namun karena masih terdapat kekurangan pada lingkungan kerja, pihak perusahaan harus mampu meningkatkan lingkungan kerja, baik sarana maupun prasarana dengan nyaman dan baik. Dalam hal ini peneliti saran kepada Yayasan Al Kautsar Bogor memberikan fasilitas baik dari segi sarana maupun prasarana kepada karyawannya agar mendapatkan kepuasan dalam bekerja karena memiliki fasilitas yang lebih baik dari sebelumnya.
2. Disiplin kerja karyawan pada Yayasan Al Kautsar Bogor sudah baik. Namun masih terdapat adanya karyawan yang masih kurang disiplin dalam bekerja. Dalam hal ini peneliti memberikan saran kepada Yayasan Al Kautsar Bogor agar atasan memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin karena hal tersebut dapat memperlambat jalannya perusahaan.
3. Kinerja karyawan pada Yayasan Al Kautsar Bogor sudah baik. Namun perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawannya agar lebih baik lagi dan dapat berjalan sesuai dengan aturan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Andriani, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sisirau Medan. *Jurnal Stindo Profesional*. Vol 5, No 1. Hal 165.
- [2] Aprizal., Kurniaty., & Hasriani. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkomsel Area IV Pamasuka Kota Makassar. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*. Vol 7, No 2. Hal 131-135
- [3] Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*. Vol 3, No 3. Hal 247.
- [4] Effendy, A.A., & Fitria, J.R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, Tbk). *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*. Vol 2, No 2. Hal 60.
- [5] Fatihudin, D. (2015). *METODE PENELITIAN : Untuk Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*. Sidoarjo: Zifatama Publisher
- [6] Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [7] Hadiansyah, A., Soehardi., & Rony, Z.T. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank Ocbc Nisp Bagian Record Management Dan Partnership Operation. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*. Vol 6, No 2. Hal 159.
- [8] Hasibuan, S.P. Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [9] _____. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- [10] Kasmir. (2016). *"Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)"*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- [11] Kuncoro, A & Sudarman. (2018). *Metodologi Penelitian Manajemen*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- [12] Kurbani, A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agro Massiv International Group. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*. Vol 15, No 1. Hal 16-25.
- [13] Lestary., L & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*. Vol 3, No 2. Hal 102.