

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM MUTIARA BANGSA**

Amirudin^{1*}, Rissa Hanny², Ninik Anggraini³

Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang

*E-mail: dosen01275@unpam.ac.id

Abstract

Human resources are the only resources that cannot be imitated, such as having reason, feelings, desires, abilities, skills, knowledge, and work. The potential of human resources affects the efforts of an institution or company to achieve its goals. This study aims to determine how much influence the work environment and discipline on the performance of the Islamic education Foundation Mutiara Bangsa employees either partially or simultaneously. The method in this research is causal associative research using a quantitative approach. This research describes the relationship affecting and being influenced by the variables carried out by the study. The data collection method is to use a questionnaire or questionnaire and interviews. Interviews were conducted by contacting respondents who worked at the Mutiara Bangsa Islamic Education Foundation to get complete information in analyzing the data in this study. This study uses a sample of 130 respondents. The results showed that the work environment and discipline had a positive and significant effect on employee performance at the Mutiara Bangsa Islamic Education Foundation partially and simultaneously.

Keywords: *Work environment, discipline, Performance of the Islamic education Foundation employee.*

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang tidak dapat ditiru, seperti memiliki alasan, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan pekerjaan. Potensi sumber daya manusia mempengaruhi upaya suatu lembaga atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai Yayasan Pendidikan Mutiara Bangsa baik secara parsial maupun simultan. Metode dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini mendeskripsikan hubungan yang mempengaruhi dan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang dilakukan oleh penelitian. Metode pengumpulan data menggunakan angket atau angket dan wawancara. Wawancara dilakukan dengan menghubungi responden yang bekerja di Yayasan Pendidikan Islam Mutiara Bangsa untuk mendapatkan informasi yang lengkap dalam menganalisis data dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 130 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Yayasan Pendidikan Islam Mutiara Bangsa secara parsial dan simultan.

Kata Kunci: *Lingkungan kerja, kedisiplinan, kinerja pegawai Yayasan Pendidikan Islam.*

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu Yayasan tidak selalu diukur oleh seberapa besar uang yang dimiliki melainkan ada hal lain yang lebih penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di Yayasan tersebut. Dalam era globalisasi saat ini sangat diperlukan SDM yang bermutu karena maju mundurnya suatu Yayasan sangat tergantung pada kualitas SDM atau Pegawainya (Ningrum, 2009). Semakin baik kualitas Pegawai suatu Yayasan maka semakin tinggi daya saing Yayasan tersebut terhadap Yayasan lainnya. Pegawai adalah aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga Yayasan harus memperhatikan setiap detail program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan Pegawai yang kompeten dan berdaya saing tinggi.

Prestasi Yayasan ataupun kinerja Yayasan pada prosesnya mengalami pasang surut sejalan dengan naik turunnya kinerja Pegawai Yayasan itu sendiri, hal ini menandakan bahwa ada hubungan yang positif antara Pegawai Yayasan dengan Yayasan tempat mereka bekerja (Permana, 2016). Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi

persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi (Bernardin & Russel, 2003), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja Pegawai. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Putra, Utami, & Hakam, 2013). Bagi seorang Pegawai, lingkungan kerja adalah hal yang sangat penting untuk mendukung produktivitas kerja, hal demikian juga dapat disadari oleh para pemberi kerja, bahwa kenaikan kinerja Pegawai dipengaruhi oleh lingkungan yang kondusif.

Bagaimanapun kondisi sebuah lingkungan kerja, lingkungan kerja akan dikatakan baik jika manusia dapat merasa aman, nyaman dan dapat mengerjakan kegiatan mereka secara optimal yang berada di lingkungan tersebut. Lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti dapat mempengaruhi produktivitas. Selain itu, ia juga berpendapat bahwa kondisi kerja yang menyenangkan dapat mencakup tempat kerja dan fasilitas yang membantu serta mempercepat penyelesaian pekerjaan (Ardana, Mujiati, & Utama, 2012). Kondisi lingkungan kerja harus memenuhi persyaratan yang disepakati oleh organisasi sehingga dapat mendukung pelaksanaan tugas karyawan dengan baik. Setiap organisasi akan memiliki iklim kerja yang berbeda.

Lingkungan kerja seharusnya menjadi perhatian para manajemen perusahaan, karena tempat kerja adalah hal dasar yang dapat memberikan pengaruh pada psikologi Pegawai. Sudah seharusnya para pemimpin Yayasan meningkatkan fasilitas yang ada untuk meningkatkan kinerja Pegawai. Selain fasilitas, tentu lingkungan kerja non fisik juga tidak boleh dilupakan (Hasanah & Kasmiruddin, 2016). Interaksi yang terjadi antara sesama Pegawai dapat menentukan aura lingkungan kerja itu sendiri. Lingkungan kerja dapat membantu menciptakan semangat dan gairah kerja. Semangat kerja ini yang dapat membantu produktivitas dan prestasi kerja seseorang menjadi meningkat. Selain itu, Yayasan juga akan diuntungkan karena Pegawai tidak perlu terlalu dipantau karena pekerjaan mereka biasanya akan selesai sesuai dengan standar dan skala waktu yang seharusnya. Selanjutnya dalam penelitian ini juga akan dilakukan penelitian tentang kedisiplinan kerja di Yayasan pendidikan Islam Mutiara Bangsa yang berada di Cibubur.

Kedisiplinan dalam sebuah lembaga merupakan salah satu instrumen alat yang digunakan untuk berkomunikasi dengan Pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan Yayasan dan norma-norma social yang berlaku. Sebagai contoh, beberapa Pegawai terbiasa terlambat untuk bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, melalaikan pekerjaan detail yang diperlukan untuk pekerjaan mereka, tindakan yang tidak sopan ke pelanggan, atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Disiplin Pegawai memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap Pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Penegakan disiplin Pegawai biasanya dilakukan oleh penyelia. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga seorang Pegawai yang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

Disiplin yaitu pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Jerry Wyckoff dan Barbara C. Unel (1990) mendefinisikan disiplin sebagai suatu proses bekerja yang mengarah kepada ketertiban dan pengendalian diri. Sumber Daya Manusia adalah hal penting yang harusnya dijadikan perhatian oleh pemimpin perusahaan, hal ini berhubungan langsung dengan produktivitas perusahaan. Kemudian apa yang menjadi pusat perhatian oleh pemimpin Yayasan adalah bagaimana kinerja Pegawai. Memahami kinerja Pegawai dapat membantu mengetahui performa Pegawai.

Kinerja Pegawai dapat dilihat dari segi kuantitas pekerjaan, hal ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam kurun waktu yang seefektif dan seefisien mungkin. Selain kuantiti pekerjaan atau penugasan, target yang akan dicapai, kualitas

pekerjaan juga merupakan indikator penting dalam menentukan kinerja seseorang. Kualitas ini sangat berbanding lurus dengan proses Pegawai dalam mengeksekusi apa yang menjadi pekerjaannya, hal ini dapat ditunjang dengan pemberian panduan yang jelas yang diberikan oleh pemimpin dalam pendelagasian pekerjaan. *Knowledge* dan *skills* juga tidak terlepas dari sesuatu yang melekat pada karyawan. Pengetahuan dapat dilihat dari latar belakang pendidikan Pegawai maupun pengetahuan yang dapat diberikan oleh Yayasan melalui pelatihan maupun platform digital demi meningkatkan kinerja Pegawai, hal lain yang perlu mendapatkan perhatian yaitu keterampilan. Perencanaan juga merupakan acuan yang dapat digunakan oleh Pegawai dan pemimpin Yayasan untuk mencapai target yang ingin dicapai dalam beberapa periode ke depan. hal ini dikarenakan tanpa ada perencanaan yang dilakukan di awal tahun bekerja, akan sangat menyulitkan dalam mengukur sudah sampai mana evaluasi pekerjaan dan capaian terakhir atas kinerja Pegawai.

Yayasan Pendidikan Islam Mutiara Bangsa bergerak dibidang pendidikan dan dakwah, saat ini mengelola Pendidikan dari unit Toddler/TA/TK-SD-SMP, dengan jumlah pegawai sebanyak 130 Pegawai yang terdiri dari Guru, Office boy, Tenaga kependidikan dan Security. Kurangnya pengetahuan Pegawai dalam memahami tugas-tugas yang diberikan oleh atasan masih sering terjadi seperti pemahaman akan SOP yang berlaku. Kesalahan seperti ini sering kali terjadi terutama bagi Pegawai baru yang ditugaskan oleh atasannya. Hal ini memungkinkan timbulnya salah paham antar Pegawai di lokasi kerja dan megakibatkan konsumen harus bertanya kepada pegawai yang lain. Oleh karena itu, sering kali konsumen kecewa akan pelayanan yang diberikan sehingga mereka lebih memilih untuk tidak tidak berkomunikasi dengan Pegawai dilapangan tetapi langsung dengan atasannya (Fahrudin, 2020). Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Bapak Anwaruddin, M.Pd.I. pegawai sekaligus kkepala sekolah SMP Al-Azhar syifa Budi dibawah pengelolaan Yayasan pendidika Islam Mutiara Bangsa. pada tanggal 30 Maret 2020. diketahui bahwa kerjasama antar sesama rekan kerja antara pegawai kebersihan, guru security, masih belum maksimal, terlihat dari masih adanya Pegawai yang lebih suka bekerja secara individu dari pada harus bekerja bersama. Padahal kerjasama dalam tim kerja harusnya menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kinerja dan prestasi kerja. Selain itu di kasus lain, keterlambatan pengumpulan omset harian kepada bagian keuangan Yayasanjuga kerap kali terjadi yang mengakibatkan penumpukan tugas pembukuan. Hal ini mengindikasikan bahwa kerjasama antar sesama rekan kerja masih belum maksimal sebagaimana yang diharapkan (Anwaruddin, 2020). Hasil observasi dan wawancara dengan diketahui bahwa menurunnya kinerja masalah diantaranya yang paling berpengaruh adalah lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Kondisi fisik Yayasan yang belum tertata rapih serta ruang kerja yang masih belum kondusif dinilai sebagai faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja Pegawai. Tempat kerja masih dalam proses renovasi sehingga Pegawai sering kali terganggu dengan suasana yang kurang nyaman, sirkulasi udara yang kurang begitu baik, dan ukuran ruangan yang kurang luas mengakibatkan tumpukan barang produksi ada di mana-mana. Selain kondisi fisik lingkungan kerja, ternyata lingkungan kerja non fisik di Yayasan pendidikan Islam Mutiara Bangsa seperti hubungan antara sesama rekan kerja kerap kali menjadi keluhan di antara sesama Pegawai. Sebagai contoh yaitu Pegawai yang bertugas di bagian keuangan mengeluhkan kinerja dari rekan-rekannya yang sering kali terlambat dalam melaporkan laporan pertanggungjawaban kegiatan yang diperoleh sehingga terjadi penumpukan data yang harus direkapitulasi. Keterlambatan seperti ini akhirnya menimbulkan kesan yang kurang baik dalam diri Pegawai di bagian keuangan tersebut sehingga memunculkan sedikit masalah diantara sesama rekan kerja.

Hasil wawancara yang dilakukan dengan 20 orang Pegawai Yayasan Pendidikan Islam Mutiara bangsa pada tanggal 30-31 Maret 2020 menyatakan bahwa disiplin kerja juga merupakan faktor yang perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan. Hal ini kemudian dibenarkan oleh Anwaruddin, M.Pd.I yang menilai bahwa disiplin kerja memang perlu diperhatikan. indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja adalah kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja,

tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis. Berdasarkan wawancara diketahui kinerja Yayasan pendidikan Islam Mutiara Bangsa. masih mengabaikan beberapa tugas yang menjadi kewajibannya, seperti pencapaian target yang belum optimal dan keterlambatan pengumpulan laporan kegiatan sehingga bagian keuangan sering kali mengalami kesulitan dalam melakukan rekapitulasi. Pada kasus ini terlihat bagaimana masih rendahnya tanggungjawab Pegawai dalam melakukan tugas yang diamanahkan kepadanya. Hal ini menandakan bahwa Pegawai kurang dapat mematuhi standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

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 dekat terhadap atasannya. Hal ini mengindikasikan bahwa Pegawai dinilai belum mampu bekerja secara etis. Selain faktor lingkungan kerja dan disiplin kerja Pegawai, ada beberapa faktor lain yang dianggap memengaruhi kinerja Pegawai Yayasan Pendidikan Islam Mutiara Bangsa seperti komitmen Pegawai terhadap. Beberapa Pegawai juga berpendapat bahwa menurunnya kinerja disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang kurang tepat untuk kondisi perusahaan. Selain itu faktor motivasi Pegawai yang kurang stabil dan beban kerja yang cukup tinggi serta kepuasan kerja yang dirasakan oleh Pegawai juga dinilai belum maksimal.

Beberapa penelitian yang dilakukan tentang lingkungan kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Naraya Telematika Malang yang menggunakan indikator lingkungan kerja fisik dan non-fisik dengan hasil yang membuktikan signifikansi atas kinerja karyawan (Putra, Utami, & Hakam, 2013). Penelitian yang membuktikan karakteristik individu, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan, baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja Pegawai seperti yang dilakukan di PT. Indomarco Prismaatama wilayah kota Cirebon (Kusmayadi, 2014). Penelitian yang membuktikan secara simultan maupun parsial motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja Pegawai PT. Stars Internasional kota Surabaya (Priyo, Alhabsji, & Al Musadieq, 2014). Penelitian yang membuktikan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai PT. Keramik Diamond Industries, dengan motivasi kerja sebagai variabel yang paling dominan (Hidayat, 2015). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Service pada PT. United Tractor Tbk Pekanbaru yang membuktikan bahwa lingkungan kerja termasuk dalam kategori tepat serta lingkungan semangat kerja karyawan dalam kategori tinggi serta membuktikan pengaruhnya secara simultan (Hasanah & Kasmiruddin, 2016).

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, perbedaan penelitian ini terletak pada objek penelitian yaitu pada Pegawai di Yayasan pendidikan Islam Mutiara Bangsa. Oleh karenanya, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai. Pentingnya penelitian ini dapat digunakan dalam memberikan informasi sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen Yayasan Pendidikan Islam Mutiara Bangsa atau organisasi lainnya yang menghadapi masalah serupa.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen dapat didefinisikan sebagai suatu kerangka kerja atau proses yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang ke arah tujuan organisasi atau maksud-maksud yang nyata (Terry & Rue, 2016, hal. 1). Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau sekelompok dalam suatu periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi (Bernardin & Russel, 2003). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh Pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standar organisasi perusahaan (Rivai,

2015). Lebih lanjut, kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Kinerja merupakan hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi secara kualitas dan kuantitas dalam hal ini dapat dikatakan pada periode tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan dari sebuah organisasi atau dalam bahasan ini Yayasan. Penggunaan indikator untuk mengukur kinerja antara lain (1) kuantitas kerja yaitu target kerja yang telah ditetapkan dan berhasil dicapai oleh karyawan, serta volume pekerjaan yang Pegawai lakukan telah sesuai dengan harapan atasan; (2) pengetahuan yaitu kemampuan pegawai memahami tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan; (3) kualitas kerja adalah pekerjaan yang pegawai lakukan sesuai dengan standar kerja yang ada, tepat waktu, dan akurat; dan (4) kerjasama yaitu pegawai mampu bekerjasama dengan baik dengan rekan kerja, bersikap positif terhadap setiap pekerjaan tim, dan bersedia membantu anggota tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaan (Bernardin & Russel, 2003).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu, kejadian, orang-orang dan lainnya yang mempengaruhi cara orang-orang bekerja. Lingkungan kerja merupakan kumpulan dari faktor yang bersifat fisik maupun non fisik, dimana keduanya mempengaruhi terhadap cara karyawan bekerja (Taiwo, 2010). Menurut Noah dan Steve (2012), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di tempat kerja. Karyawan berada dalam sebuah lingkungan kerja ketika karyawan melakukan aktivitas pekerjaan, dan segala bentuk hubungan yang melibatkan karyawan tersebut termasuk dari lingkungan kerja (Josephine & Harjanti, 2017), sementara keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2018, hal. 28). Lingkungan kerja dapat diklasifikasikan ke dalam 2 (dua) jenis yaitu: (1) Lingkungan Kerja Fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam 2 kategori yakni: (1) Lingkungan kerja langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, meja, kursi dan sebagainya; (2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia seperti temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain; dan (2) Lingkungan Kerja Non-Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan (Sedarmayanti, 2018, hal. 26). Penggunaan indikator untuk mengukur lingkungan kerja antara lain suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan antara bawahan dengan pimpinan, dan tersedianya fasilitas untuk karyawan (Nitisemito, 1992).

Disiplin juga tidak terlepas dari motivasi yang pada dasarnya adalah apa yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan cara tertentu dan dengan sejumlah usaha yang diberikan. Motivasi dapat berupa motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi yang bersifat intrinsik adalah ketika sifat pekerjaan itu sendiri yang membuat seseorang termotivasi, bukan karena adanya rangsangan lain seperti status ataupun uang, dapat juga dikatakan seorang yang sedang melakukan hobinya. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah ketika faktor-faktor diluar pekerjaan tersebut menjadi faktor utama yang membuat seorang termotivasi (Cong & Van, 2013). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan Pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2015), sementara kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan Yayasan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2017). Disiplin kerja merupakan bentuk sikap mental dari dalam diri seorang

Pegawai yang menjadi salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas kerja (Sedarmayanti, 2018). Penggunaan indikator untuk mengukur disiplin kerja antara lain kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis (Rivai, 2015).

Tujuan penelitian hendaknya dirumuskan dalam suatu sintesa yang mencerminkan keterkaitan antara variabel yang diteliti dan merupakan tuntunan untuk memecahkan masalah penelitian serta merumuskan hipotesis penelitian yang dilengkapi penjelasan kualitatif (Sugiyono, 2018).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja mencerminkan sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kondisi lingkungan kerja Yayasan Pendidikan Islam Mutiara Bangsa yang masih belum baik memberikan pengaruh yang kurang baik pula terhadap kinerja karyawan, Pegawai merasa kurang nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada saat ini. Ketidakterseediaannya fasilitas kerja yang memadai maupun desain tempat kerja yang kurang menarik cenderung menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang buruk dan kurangnya dukungan dari rekan kerja dan atasannya akan memberikan dampak yang kurang baik pula terhadap kenyamanan Pegawai di perusahaan. Kurang nyamannya Pegawai dalam bekerja karena lingkungan kerja yang tidak kondusif akan mengakibatkan Pegawai cenderung malas dan mudah lelah dalam bekerja sehingga hal ini akan berdampak pada penurunan kinerja Pegawai. Oleh karena itu hipotesis alternatif penelitian pertama dinyatakan sebagai berikut:

H1: Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai

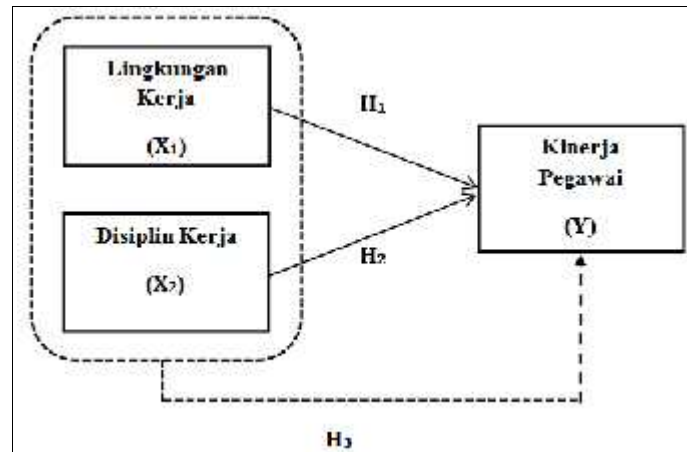
Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja mencerminkan perilaku seseorang, kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati peraturan Yayasan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja yang diterapkan oleh Yayasan Pendidikan Islam Mutiara Bangsa masih belum maksimal karena belum menggunakan standar yang baik sehingga Pegawai cenderung melakukan tindakan *indisipliner*. Ketidaksiplinan yang dilakukan Pegawai menjadikan target-target yang telah ditetapkan tidak dapat tercapai secara optimal. Mulai dari terjadinya keterlambatan Pegawai dalam menangani tugas hingga penyelesaiannya, hal ini mengindikasikan belum optimalnya kinerja Pegawai yang dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja. Tingkat kedisiplinan Pegawai tinggi dan baik akan berpengaruh terhadap pencapaian target-target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Ketika Pegawai memiliki kesadaran dan kedisiplinan yang tinggi, maka tidak akan terjadi keterlambatan penanganan tugas yang harus diselesaikan, hal ini menunjukkan bahwa kinerja Pegawai dapat ditingkatkan dengan disiplin kerja yang tinggi. Oleh karena itu hipotesis alternatif penelitian kedua dinyatakan sebagai berikut:

H2: Disiplin Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja secara simultan menggambarkan lingkungan kerja yang baik dan kondusif cenderung memberikan rasa nyaman kepada Pegawai sehingga mereka akan terdorong untuk bekerja dengan baik pula. Meskipun demikian, tingkat disiplin yang rendah akan memicu tindakan *indisipliner* dari Pegawai sehingga mereka akan bekerja sesuka hati mereka tanpa mempedulikan target-target yang telah ditetapkan, sementara lingkungan kerja yang baik tanpa didukung disiplin kerja yang baik maka akan cenderung menghasilkan kinerja yang kurang maksimal, artinya tingkat disiplin yang tinggi tanpa didukung oleh lingkungan kerja yang baik belum mampu meningkatkan kinerja Pegawai sehingga perlu adanya dukungan antara keduanya ataupun sebaliknya. Dengan demikian, lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif serta disiplin kerja yang tinggi akan membuat kinerja Pegawai menjadi lebih optimal. Oleh karena itu hipotesis alternatif penelitian kedua dinyatakan sebagai berikut:

H3: Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Berpengaruh secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai

Pengembangan hipotesis di atas digambarkan dalam suatu paradigma berpikir ke dalam model penelitian. Model menggambarkan konstruk dalam suatu bentuk, struktur, isi serta jumlah dan makna yang dipisahkan oleh suatu *boundary* dengan parameter yang spesifik (Husain, 2019), spesifikasi parameter ini secara khusus dikonstruksikan melalui 3 (tiga) faktor yaitu Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai sehingga model pada penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

METODE

Jenis penelitian ini adalah asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2005). Penelitian ini menjelaskan tentang hubungan memengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Yayasan Pendidikan Islam Mutiara Bangsa yang semuanya berjumlah 130 orang. Alat ukur dalam skala pengukuran variabel mengacu pada Skala Likert (*Likert Scale*), dimana masing-masing dibuat dengan menggunakan skala 1-5 kategori jawaban, yang masing-masing jawaban diberi *score* atau bobot yaitu banyaknya *score* antara 1 sampai 5. Instrumen penelitian menggunakan angket yang terdiri dari 3 (tiga) variabel antara lain yaitu kinerja karyawan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Angket ini berisikan 24 (dua puluh empat) pertanyaan yang terdiri dari 6 (enam) pertanyaan tentang lingkungan kerja (P1-6), 8 (delapan) pertanyaan tentang disiplin kerja (P7-14), dan 10 pertanyaan tentang kinerja karyawan (P15-24). Kisi-kisi instrumen ini bertujuan agar penyusunan instrumen lebih sistematis sehingga mudah dikontrol dan dikoreksi.

Metode pengolahan dan analisis data menggunakan uji instrumen melalui uji validitas dan reliabilitas data. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kemudian dilakukan uji validitas konstruk dengan menguji *convergent validity* dan *divergent validity* (Campbell & Fiske, 1959). *Convergent validity* merupakan pengukuran yang digunakan untuk mengetahui besar kesamaan antar konstruk (McDaniel dan Gates, 2013), sedangkan *divergent validity* digunakan untuk mengetahui perbedaan antar konstruk. Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang jika dicobakan berulang-ulang pada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis terhadap responden tersebut. Dengan metode *Alpha Cronbach*, koefisien yang diukur akan beragam antara 0 hingga 1. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Alpha Cronbach* > 0,60. Nilai *alpha cronbach* yang mendekati 1 menandakan reliabilitas dengan konsistensi tinggi. Menurut Cortina, tingkatan reliabilitas dengan kriteria *alpha* sebagai berikut: (1) 0,80–1,00 = Reliabilitas Baik; (2) 0,60–0,79 = Reliabilitas Diterima; dan (3) < 0,60 = Reliabilitas Buruk (Fatah, 2015). Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan alat bantu berupa perangkat lunak program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 22.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Yayasan Pendidikan Islam Mutiarra Bangsa yang beralamat di Jl. Trasyogi, Nagrak Gunung Putri Bogor, Jawa barat. Penelitian ini dilaksanakan pada Tahun Akademik 2019/2020 hingga selesai. Yayasan Pendidikan Islam Mutiara Bangsa (YPIMB) didirikan yang berawal dari keinginan untuk memberikan pelayanan pendidikan yang akan menghasilkan lulusan siswa dengan keunggulan akademis yang tinggi dan berakhlak mulia oleh Bapak Ir. H. Suhadi Sumadi, M.Sc., Yayasan selanjutnya mengadakan perjanjian kerjasama dengan Yayasan Syifa Budi, sebuah yayasan pendidikan Islam yang telah memiliki pengalaman lebih dari seperempat abad mengelola pendidikan Islam mulai dari Kelompok Bermain, TK, SD, SMP dan SMA. Al Azhar Syifa Budi Cibubur - Cileungsi (ASBCC) pada tanggal 13 Desember 2000 dan mulai beroperasi pada tahun pelajaran 2001/2002. Perkembangannya Al Azhar Syifa Budi telah banyak melahirkan program rintisan yang di kemudian hari menjadi program unggulan yang bahkan berskala nasional yang salah satu keunggulannya yaitu pelayanan pembelajaran bagi siswa yang memiliki kecerdasan istimewa yang saat ini populer dengan pelayanan "Akselerasi". Program tersebut telah dirintis melalui pembentukan kelas bina bakat dan bina potensi siswa.

Karakteristik Pegawai Yayasan Pendidikan Islam Mutiara Bangsa yang diamati dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, umur, dan lama bekerja.

Tabel 1. Karakteristik Pegawai Berdasarkan Gender / Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Pria	83 Orang	63,8%
	Wanita	47 Orang	36,2%

Sumber: Data Diolah (2020)

Tabel 2. Karakteristik Pegawai Berdasarkan Umur

Umur	21-25 Tahun	29 Orang	22,3%
	26-30 Tahun	87 Orang	66,9%
	31-35 Tahun	13 Orang	10%
	> 35 Tahun	1 Orang	0,8%

Sumber: Data Diolah (2020)

Tabel 3. Karakteristik Pegawai Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	1-5 Tahun	77 Orang	59,2%
	6-10 Tahun	53 Orang	40,8%

Sumber: Data Diolah (2020)

Pegawai Yayasan Pendidikan Islam Mutiara Bangsa memiliki karakteristik yaitu mayoritas pria sebanyak 83 orang (63,8 persen), berusia dengan rentang 26-30 tahun sebanyak 87 orang (66,9 persen) yang telah bekerja 1-5 tahun sebanyak 77 orang (59,2 persen) sementara yang telah bekerja 6-10 tahun sebanyak 53 orang (40,8 persen). Tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas pegawai adalah pria dengan usia yang sangat produktif dan baru bekerja selama rentang 1-5 tahun.

Tabel 4. Kategorisasi Variabel Penelitian

Kategorisasi	Variabel Lingkungan Kerja (X1)		
	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	X ≥ 4,5	27	20,77%
Sedang	3,7 < X < 4,5	99	76,15%
Rendah	X < 3,7	4	3,08%

Variabel Disiplin Kerja (X2)				
Tinggi	X	4,59	23	17,69%
Sedang	3,75	X < 4,59	101	77,70%
Rendah	X < 3,75		6	4,61%
Variabel Kinerja Pegawai (Y)				
Tinggi	X	4,4	10	7,69%
Sedang	3,2	X < 4,4	85	65,39%
Rendah	X < 3,2		35	26,92%
Jumlah			130	100,00%

Sumber: Data Diolah (2020)

Hasil deskriptif atas variabel Lingkungan Kerja menunjukkan bahwa pegawai yang memberikan penilaian terhadap lingkungan kerja dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 27 orang (20,77%), pegawai yang memberikan penilaian yang masuk ke dalam kategori sedang yaitu sebanyak 99 orang (76,15%), dan pegawai yang memberikan penilaian yang masuk ke dalam kategori rendah yaitu sebanyak 4 orang (3,08%). Artinya, sebagian besar responden yang bekerja di Yayasan Pendidikan Islam Mutiara Bangsa memberikan penilaian Lingkungan Kerja dengan kategori Sedang. Variabel Disiplin Kerja berdasarkan hasil deskriptif yang menilai disiplin kerja Pegawai dalam kategori tinggi sebanyak 23 orang (17,69%), yang menilai ke dalam kategori sedang sebanyak 101 orang (77,70%), dan yang menilai ke dalam kategori rendah sebanyak 6 orang (4,61%). Artinya, sebagian besar responden yang bekerja di Yayasan Pendidikan Islam Mutiara Bangsa memberikan penilaian Disiplin Kerja juga dengan kategori Sedang. Variabel Kinerja Pegawai berdasarkan hasil deskriptif dapat disimpulkan bahwa responden memiliki tingkat kinerja dalam kategori tinggi sebanyak 10 orang responden (7,69%), untuk kategori kinerja sedang terdapat sebanyak 85 orang responden (65,39%) dan untuk kategori kinerja rendah sebanyak 35 orang responden (26,92%). Artinya, sebagian besar responden yang bekerja di Yayasan Pendidikan Islam Mutiara Bangsa memberikan penilaian Kinerja Pegawai juga dengan kategori Sedang. Tidak ada pegawai yang memiliki tingkat kinerja yang sangat tinggi maupun yang sangat rendah.

Hasil dari uji validitas dengan teknik *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) atas pengujian CFA berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji *KMO and Bartlett's Test* (Tahap-1)

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,698
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	3447,420
	Df	276
	Sig.	,000

Sumber: Data Diolah (2020)

Tabel 6. Hasil Uji *Rotated Factor Matrix^a* (Tahap-1)

	Rotated Factor Matrix ^a		
	Factor		
	1	2	3
P1			,833
P2			,877
P3			,802
P4			,936
P5			,744
P6			,888

Rotated Factor Matrix^a

	Factor		
	1	2	3
P7		,872	
P8		,736	
P9		,792	
P10		,993	
P11		,720	
P12		,851	
P13		,577	
P14		,658	
P15	,863		
P16			
P17	,739		
P18	,797		
P19	,850		
P20	,740		
P21	,763		
P22	,843		
P23			
P24	,598		

Extraction Method: Maximum Likelihood.

Rotation Method: Varimax with Kaiser

Normalization.^a

a. Rotation converged in 5 iterations.

Kinerja Pegawai pada P15,P17-P22 dan P24 merupakan item dari Kinerja yang mengelompok pada faktor 1. Item Lingkungan Kerja pada P1-P6 merupakan item yang mengelompok pada faktor 3. Item Disiplin Kerja pada P7-P14 merupakan item yang mengelompok pada faktor 2. Oleh karena uji CFA pada tahap 1 terdapat butir pertanyaan yang gugur maka perlu dilakukan uji CFA tahap 2 berikut ini:

Tabel 7. Hasil Uji *KMO and Bartlett's Test* (Tahap-2)

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,689
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	3351,027
	Df	231
	Sig.	,000

Sumber: Data Diolah (2020)

Tabel 8. Hasil Uji *Rotated Factor Matrix^a* (Tahap-2)

Rotated Factor Matrix^a

	Factor		
	1	2	3
P1			,834
P2			,874
P3			,803
P4			,933
P5			,746
P6			,890

Rotated Factor Matrix^a

	Factor		
	1	2	3
P7	,871		
P8	,733		
P9	,788		
P10	,995		
P11	,717		
P12	,852		
P13	,575		
P14	,657		
P15		,865	
P17		,740	
P18		,803	
P19		,855	
P20		,738	
P21		,761	
P22		,847	
P24		,588	

Extraction Method: Maximum Likelihood.

Rotation Method: Varimax with Kaiser

Normalization.^a

a. Rotation converged in 5 iterations.

Hasil uji CFA pada tahap 2 menunjukkan hasil setiap faktor di atas 0,50 dan tiap faktor mengelompok pada satu lajur, artinya semua pertanyaan layak diujikan dan valid. Selanjutnya dilakukan uji *convergent validity* yang diukur berdasarkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE), dengan ketentuan nilai AVE harus di atas 0,5.

Tabel 9. Hasil Skor *Mean, Standard Deviation (SD), AVE, Cronbach`s value and Correlations*

		Mean	Std. Deviation	AVE	1	2	3
1.	X1	4,1654	,43851	0,84691	,941		
2.	X2	4,1740	,42009	0,77362	,204	,920	
3.	Y	3,8096	,62339	0,77456	,196	,003	,923

Sumber: Data Diolah (2020)

Hasil uji *convergent validity* menunjukkan nilai AVE tiap matriks di atas 0,50 yaitu masing-masing sebesar 0,941, 0,920 dan 0,923. Selanjutnya dilakukan uji *divergent validity* yang diukur berdasarkan nilai korelasi dan *discriminant validity*. *Divergent validity* digunakan untuk mengetahui perbedaan antar konstruk. Campbell dan Fiske menyatakan bahwa nilai *discriminant validity* harus kurang dari 0,85 (Fatah, 2015)

Tabel 10. Hasil Skor *Average Variance Extracted, square correlation and Discriminant Validity*

	Variabel	AVE	1	2	3
1	X1	,847	0,84691	0,041616	0,038416
2	X2	,774	0,219236	0,77362	0,000009
3	Y	,775	0,210363	0,003228	0,77456

Sumber: Data Diolah (2020)

Hasil uji *AVE*, *square correlation* dan *discriminant validity* menunjukkan nilai *AVE* tiap matriks kurang dari 0,85 yang artinya nilai antar variabel memang berbeda. Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas data dengan melihat nilai *Alpha Cronbach's*.

Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas Data

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Hasil Pengujian
X1	,923	Reliabilitas Baik
X2	,941	Reliabilitas Baik
Y	,920	Reliabilitas Baik

Sumber: Data Diolah (2020)

Hasil uji reliabilitas menghasilkan masing-masing skor *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,6 yaitu 0,923, 0,941 dan 0,920, artinya keseluruhan variabel yang diuji dalam penelitian ini memiliki reliabilitas dengan konsistensi tinggi. Selanjutnya dilakukan uji linieritas untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak. Kriteria pengujian linieritas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hubungannya antar variabel adalah linier.

Tabel 12. Hasil Uji Linieritas

Hubungan antar Variabel	Probabilitas Signifikansi	Hasil Pengujian
X1 Y	,300	Linier
X2 Y	,585	Linier

Sumber: Data Diolah (2020)

Hasil uji linieritas menghasilkan masing-masing probabilitas signifikansi yang lebih besar dari 0,05 yaitu 0,300 dan 0,585, artinya keseluruhan hubungan antar variabel yang diuji dalam penelitian ini adalah linier.

Tabel 13. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Skor <i>Toleranc</i> <i>e</i>	Skor VIF	Kesimpulan
X1	1,000	1,000	Tidak terjadi multikolinearitas
X2	1,000	1,000	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data Diolah (2020)

Hasil uji multikolinearitas menghasilkan masing-masing skor *tolerance* lebih dari 0,1 dan skor VIF kurang dari 10, artinya model regresi pada penelitian ini tidak mengalami adanya permasalahan multikolinearitas. Selanjutnya dilakukan uji hipotesis untuk membuktikan secara empiris hipotesis alternatif (H_a) yang diajukan dalam penelitian ini.

Tabel 14. Rangkuman Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis Alternatif	Nilai Koefisien	Probabilitas Signifikansi	Hasil Uji (Kesimpulan)
H1	0,198	0,022	H1 Diterima, Lingkungan Kerja berpengaruh positif
H2	0,174	0,045	H2 Diterima, Disiplin Kerja berpengaruh positif
H3	0,198 0,174	0,021 0,042	H3 Diterima, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan

Sumber: Data Diolah (2020)

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar () 0,198 ($p=0,022$), dimana probabilitas signifikansi kurang dari 0,05 maka hipotesis pertama (H1) diterima. Temuan penelitian membuktikan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja secara positif (Putra, Utami, & Hakam, 2013; Kusmayadi, 2014; Hidayat, 2015). Lingkungan kerja yang baik, fasilitas yang memadai, dan tempat kerja yang kondusif serta hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun atasan akan memberikan rasa nyaman kepada para pegawai. Saat pegawai merasa nyaman dan adanya dukungan dari lingkungan sosialnya maka pegawai akan terdorong untuk bekerja dengan baik, hal ini berkaitan dengan teori lingkungan kerja yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang sudah diembankan padanya (Nitisemito, 1992). Lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan tingkat kinerja, hal ini disebabkan pegawai dalam melaksanakan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya. Ketika pegawai Yayasan Pendidikan Islam Mutiara Bangsa bekerja di lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif serta hubungan di antara sesama pegawai pun baik, maka pegawai akan cenderung bekerja lebih baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan lingkungan kerja yang baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar () 0,174 ($p=0,045$), dimana probabilitas signifikansi kurang dari 0,05 maka hipotesis kedua (H2) diterima. Temuan penelitian membuktikan pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja secara positif (Kusmayadi, 2014; Hidayat, 2015) serta pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Priyo, Alhabsji, & Al Musadieg, 2014) (Putra, Utami, & Hakam, 2013; Kusmayadi, 2014; Hidayat, 2015). Disiplin yang baik yakni mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Soejono, 1986), hal tersebut dapat mendorong timbulnya peningkatan kinerja serta tercapainya tujuan organisasi. Tingkat kedisiplinan pegawai Yayasan Pendidikan Islam Mutiara Bangsa yang tinggi dan baik akan berpengaruh terhadap pencapaian target-target yang telah ditetapkan, ketika pegawai Yayasan Pendidikan Islam Mutiara Bangsa memiliki kesadaran dan kedisiplinan yang tinggi, maka tidak akan terjadi keterlambatan penanganan tugas yang harus diselesaikan, hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan disiplin kerja yang tinggi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja (X1,X2) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar () 0,198 ($p=0,021$), dan () 0,174 ($p=0,042$) dimana probabilitas signifikansi kurang dari 0,05 maka hipotesis ketiga (H3) diterima. Temuan penelitian

membuktikan pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja (Kusmayadi, 2014; Priyo, Alhabsji, & Al Musadieg, 2014). Lingkungan kerja yang kurang nyaman dan tidak kondusif serta tingkat disiplin pegawai yang rendah menyebabkan target yang telah ditetapkan oleh yayasan tidak dapat tercapai sebagaimana yang diharapkan, hal ini dikarenakan pegawai cenderung malas bekerja di lingkungan yang kurang nyaman dan merasa tidak terkontrol dengan disiplin yang rendah sehingga beberapa target yang telah ditetapkan tidak tercapai. Pegawai akan lebih giat dalam bekerja di lingkungan kerja dan disiplin kerja yang lebih baik untuk meningkatkan kinerjanya, hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berdampak atau menimbulkan pengaruh terhadap menurunnya kinerja pegawai di Yayasan Pendidikan Islam Mutiara Bangsa.

PENUTUP

Simpulan

Simpulan penelitian ini yaitu:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Yayasan Pendidikan Islam Mutiara Bangsa.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Yayasan Pendidikan Islam Mutiara Bangsa.
3. Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Yayasan Pendidikan Islam Mutiara Bangsa.

Saran

Berdasarkan simpulan penelitian, penelitian ini menyampaikan saran sebagai berikut:

1. Pimpinan Yayasan Pendidikan Islam Mutiara Bangsa hendaknya selalu mengontrol hubungan antar sesama pegawai guna meminimalisir terjadinya keretakan hubungan di tempat kerja. Selain itu, juga dilakukan evaluasi mingguan atau bulanan terkait masalah yang terjadi di antara sesama pegawai agar hubungan yang baik selalu terjaga. Pentingnya pengadaan *refreshing* bersama sebagai sarana mempererat tali silaturahmi di antara sesama pegawai sehingga pegawai merasa nyaman baik di dalam maupun di luar kerja. Apabila hubungan pegawai terlihat harmonis dan baik maka memberikan kenyamanan dalam bekerja sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai.
2. Pimpinan Yayasan juga dapat lebih ketat dan tegas dalam mengontrol pelaksanaan Peraturan oleh pegawai agar pegawai benar-benar melaksanakan peraturan dengan kesadaran dirinya sendiri. Pemberian sanksi yang tepat juga perlu dipertimbangkan guna mendapatkan hasil yang diinginkan demi kebaikan organisasi

DAFTAR PUSTAKA

- Anwaruddin. (2020, Maret 30). *Hasil wawancara mengenai Kerjasama antar sesama rekan kerja antara Pegawai Kebersihan, Guru dan Security*. Kepala SMP Al-Azhar Syifa Budi.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bernardin, H. J., & Russel, J. E. (2003). *Human resource management: An experimental approach* (International ed.). Singapore: Mc.Graw-Hill Inc.
- Cong, N. N., & Van, D. N. (2013). Effects of Motivation and Job satisfaction on Employees' Performance at Petrovietnam Nghe An Construction Joints Stock Corporation (PVNC). *International Journal of Business and Social Science*, 4(6), 212-217.
- Fahrudin. (2020, Maret 30). *Hasil wawancara mengenai SOP di Yayasan Pendidikan Islam Mutiara Bangsa*.

- Fatah, R. A. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Non-fisik dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Pegawai Hotel Bintang 2 di Yogyakarta)*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Hasanah, R., & Kasmiruddin. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Service pada PT. United Tractor Tbk Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) FISIP*, 3(1), 1-15.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-18)* (Revisi ed.). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayat, C. N. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Keramik Diamond Industries. *Jurnal AGORA*, 3(2), 78-83.
- Husain, T. (2019). An Analysis of Modeling Audit Quality Measurement Based on Decision Support Systems (DSS). *European Journal of Scientific Exploration*, 2(6), 1-9.
- Josephine, A., & Harjanti, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Jurnal AGORA*, 5(3).
- Kusmayadi, A. W. (2014). *Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Sensus pada PT. Indomarco Prismatama Wilayah Kota Cirebon)*. Program Pascasarjana (Tesis). Universitas Siliwangi.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- McDaniel Jr, C., & Gates, R. (2014). *Marketing Research*. Wiley Global.
- Ningrum, E. (2009). Pengembangan Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan. *Jurnal Geografi Gea*, 9(1).
- Nitisemito, A. (1992). *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Permana, B. A. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sleman*. Manajemen. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Priyo, R., Alhabsji, T., & Al Musadieq, M. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada PT. Stars Internasional Kota Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(1).
- Putra, F. R., Utami, H. N., & Hakam, M. S. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(1).
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* (3 ed.). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Reflika Aditama.
- Soejono, I. (1986). *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Jakarta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Evaluasi: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Taiwo, A. (2010). The Influence of Work Environment on Workers Productivity: A Case of Selected Oil and Gas Industry in Lagos, Nigeria. *African Journal of Business Management*, 4(3), 299-307.
- Terry, G., & Rue, L. W. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen* (17 ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Umar, H. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wyckoff, J., & Unel, B. C. (1990). *Discipline Without Shouting Or Spanking: Practical Solutions to the Most Common Preschool Behavior Problems*. New York: MJF Books.