



## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KOPERASI KSPPS BMT AL-FATH IKMI KEDAUNG PAMULANG

<sup>1</sup>Ira Marselia, <sup>2</sup>Elizabeth Tika Kristina Hartuti

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

[\\*dosen01503@unpam.ac.id](mailto:dosen01503@unpam.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi KSPPS BMT AL-FATH IKMI Kedaung Pamulang. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif menggunakan teknik pengolahan dan analisis data menggunakan analisis deskriptif, pengujian instrumen data, uji asumsi klasik, uji korelasi dan determinasi, uji hipotesis. Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 14,570 + 0,302X_1 + 0,533X_2$ . Hasil ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi sebesar 0,664. Dengan nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  yaitu  $23,639 > 3,15$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Sedangkan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,375 > 2,000$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,001 < 0,005$ . Kemudian disiplin kerja dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,300 > 2,000$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,002 < 0,005$ .

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

### Abstract

*This research aims to test the influence of the work environment and work discipline on employee performance at the KSPPS BMT AL-FATH IKMI Kedaung Pamulang Cooperative. This type of research is quantitative using data processing and analysis techniques using descriptive analysis, data instrument testing, classical assumption test, correlation and determination test, hypothesis test. The work environment and work discipline positively and significantly affect employee performance with regression equation  $Y = 14,570 + 0.302X_1 + 0.533X_2$ . These results show that the correlation coefficient is 0.664. With a  $f_{hitung} > f_{table}$  value of  $23,639 > 3.15$  with a significant level of  $0.000 < 0.05$ . While the work environment to the performance of employees with a  $t_{hitung}$  value of  $>$  is  $2,375 > 2,000$  with a significant value of  $0.001 < 0.005$ . Then the discipline of work with a  $t_{hitung}$  value of  $>$  is  $3,300 > 2,000$  with a significant value of  $0.002 < 0.005$ .*

**Keywords:** Work Environment, Work Discipline, Employee Performance

### PENDAHULUAN

Manajemen merupakan seni untuk melaksanakan dan mengatur. Manajemen menurut Stephen P. Robbins dan Marry Coulter yang dialih bahasakan oleh Ratna Saraswati (2016:36) "Proses mengkoordinasi dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan kerja agar diselesaikan secara efisien dan efektif dengan melalui orang lain". Perusahaan yang dapat bertahan terhadap persaingan tersebut agar dapat berkembang dan tumbuh menjadi perusahaan yang berskala besar. Tumbuhnya skala perusahaan akan mengakibatkan meluasnya kegiatan-

kegiatan di perusahaan tersebut sehingga memerlukan banyak perubahan dalam bidang manajemen. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan hasil kerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan hasil kerja karyawan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang saling mengikat

dengan orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Disiplin kerja merupakan disiplin waktu kerja, dan disiplin dalam mematuhi peraturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan. Menurut Edy Sutrisno (2016:89) disiplin adalah "Perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak

tertulis".

Dimana dalam perusahaan di Koperasi KSPPS BMT AL-FATH IKMI mengalami penurunan pada tingkat absensinya. Disiplin kerja yang kurang baik akan berakibat buruk dalam menjalankan tugas-tugas, dan hal tersebut dimulai dari disiplin kehadiran. Sebagai data absensi disiplin kerja karyawan dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Data Absensi Karyawan Tahun 2017 - 2018

Tahun	Jumlah Karyawan	Unsur Indisipliner Absensi Karyawan			Total	Persentase(%)
		Sakit	Izin	Alpha		
2016	56	9	6	4	19	34.5%
2017	55	7	9	3	19	34.5%
2018	63	9	11	5	25	39.7%

Sumber: Koperasi KSPPS BMT AL-FATH IKMI

Berdasarkan data dari absensi dari tabel 1 menunjukkan jumlah karyawan tahun 2016 sebanyak 56 karyawan. Total keseluruhan absensi karyawan sebanyak 19 dengan persentase sebanyak 34,5%. Berdasarkan jumlah karyawan tahun 2017 sebanyak 55 karyawan. Total keseluruhan absensi karyawan sebanyak 19 karyawan

dengan persentase sebanyak 34.5%. Sedangkan ditahun 2018 total keseluruhan absensi karyawan sebanyak 25 karyawan dengan persentase sebanyak 39.7%. Hal ini membuktikan bahwa di Koperasi KSPPS BMT AL-FATH IKMI mengalami peningkatan di tahun 2018.

Tabel 2. Data Pencapaian Target Keuangan Gabungan KSPPS BMT AL-FATH IKMI Kedaung Pamulang (2017)

No	Pos-Pos	Target Desember 2017	Realisasi Desember 2017	Capaian (%)
1	Pembiayaan	Rp. 66.521.815.214	Rp. 52.170.120.100	78%
2	Pendapatan	Rp. 9.007.566.740	Rp. 8.366.783.470	93%
3	Tabungan Dan Modal	Rp. 37.024.918.109	Rp. 38.801.361.220	105%
4	SHU Bersih	Rp. 649.013.323	Rp. 432.446.537	67%

Sumber: Manager Koperasi KSPPS BMT AL-FATH IKMI

Tabel 3. Data Pencapaian Target Keuangan Gabungan KSPPS BMT AL-FATH IKMI Kedaung Pamulang (2018)

No	Pos-Pos	Target Desember 2018	Realisasi Desember 2018	Capaian (%)
1	Pembiayaan	Rp. 79.515.015.897	Rp. 58.946.852.051	74%
2	Pendapatan	Rp. 10.420.666.972	Rp. 9.316.603.722	89%
3	Tabungan Dan Modal	Rp. 44.513.861.853	Rp.38.205.162.856	86%
4	SHU Bersih	Rp. 653.093.403	Rp. 367.530.118	56%

Sumber: Manager Koperasi KSPPS BMT AL-FATH IKMI

Berdasarkan tabel 2 dan 3 dapat dilihat kinerja karyawan di Koperasi KSPPS BMT AL-FATH IKMI yang merupakan cerminan kinerja karyawan dari tahun 2017 dan 2018. Pada tahun 2017 jumlah total pendapatan mencapai 93% tetapi pada

tahun 2018 jumlah total pendapatan hanya mencapai 89% menunjukkan penurunan yang kurang baik. Pada tahun 2017 jumlah total tabungan dan modal mencapai 105% tetapi pada tahun 2018 jumlah total tabungan dan modal hanya mencapai 86%

menunjukkan penurunan yang kurang baik. Sedangkan pada tahun 2017 jumlah total SHU bersih hanya mencapai 67% tetapi pada tahun 2018 jumlah total SHU bersih menunjukkan penurunan hanya mencapai 56%. Hal ini membuktikan bahwa pada tahun 2017 jumlah total pembiayaan, pendapatan dan tabungan modal lebih baik dibanding tahun 2018. Akan tetapi, jumlah total SHU bersih ditahun 2017 mengalami penurunan dan membuktikan peningkatannya ditahun 2018. Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa kinerja karyawan di Koperasi KSPPS BMT AL-FATH IKMI masih belum sesuai dengan yang diharapkan.

Kinerja karyawan yang menurun akan menghambat pelaksanaan tujuan intansi karena karyawan kurang tekun menyelesaikan pekerjaannya sehingga pekerjaan menjadi tertunda dan tidak selesai pada waktu yang telah ditentukan. Hal ini akan sangat merugikan bagi intansi maupun karyawannya sendiri. Adanya lingkungan dan disiplin kerja yang baik diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat. Kelancaran proses kerja akan mempermudah tercapainya tujuan dari perusahaan.

Berdasarkan latar belakang sesuai dengan masalah yang terjadi di Koperasi KSPPBMT AL-FATH IKMI Kedaung Pamulang yaitu menurunnya disiplin kerja dan kinerja karyawan. Diketahui beberapa faktor variabel penting yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya lingkungan kerja dan disiplin kerja.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja menurut pendapat Nitisemito dalam Gardjito (2014:3) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Berdasarkan definisi tersebut dapat diketahui bahwa lingkungan kerja ialah kondisi atau situasi mempengaruhi cukup besar

terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaan atau terhadap jalannya operasi perusahaan.

### **2. Disiplin Kerja**

Disiplin adalah sikap atau perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi tempat ia bekerja. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi karyawan.

Menurut Singodimedjodalam Edy Sutrisno (2016:86), menyatakan bahwa Disiplin adalah "sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya".

### **3. Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam periode waktu tertentu. Menurut Rival (dalam Muhammad Sandy (2015:12) menyatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati.

## **METODE**

Jenis penelitian ini yaitu menggunakan metode penelitian analisis kuantitatif, yaitu menggunakan analisis data secara mendalam dalam bentuk angka. Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian di Koperasi KSPPS BMT AL-FATH IKMI yang beralamat di Jl. Aria Putra No.7 Kedaung Pamulang. Waktu penelitian ini berlangsung pada bulan Oktober 2019 sampai Mei 2020. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang bekerja pada di Koperasi KSPPS BMT AL-FATH IKMI sebanyak 63 karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada di Koperasi KSPPS BMT AL-FATH

IKMI sebanyak 63 karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Dari hasil total responden lingkungan kerja yang menjawab sangat setuju 8,49%, yang menjawab setuju 11,92%, yang menjawab kurang setuju 1,63%, yang menjawab tidak setuju 0,06% dan yang menjawab sangat tidak

### 2. Analisis Kuantitatif

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

#### a. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi berganda ini dimaksudkan untuk mengetahui

Tabel 4. Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,570	4,249		3,429	,001
	Lingkungan Kerja (X1)	,302	,127	,304	2,375	,001
	Disiplin Kerja (X2)	,533	,162	,423	3,300	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda  $Y = 14,570 + 0,302X_1 + 0,533X_2$

Keterangan:

- Konstanta sebesar 14,570 artinya jika lingkungan kerja dan disiplin kerja, bernilai nol atau tidak meningkat maka kinerja karyawan akan tetap bernilai sebesar 14,570.
- Nilai regresi 0,302  $X_1$  artinya apabila variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) tetap, maka kinerja

setuju 0%. Dari uraian tersebut responden lingkungan kerja memilih setuju.

Dari hasil total responden disiplin kerja yang menjawab sangat setuju 10,05%, yang setuju 11,38%, yang kurang setuju 1,19%, yang tidak setuju 0% dan yang sangat tidak setuju 0%. Dari uraian tersebut responden disiplin kerja memilih setuju.

Dari hasil total responden kinerja karyawan yang menjawab sangat setuju 13,02%, yang setuju 13,58%, yang kurang setuju 1,66%, yang tidak setuju 0,02% dan yang sangat tidak setuju 0%. Dari uraian tersebut responden kinerja karyawan memilih setuju.

seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ), berikut ini hasil olahan data regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 25 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,302 satuan.

- Nilai regresi 0,533  $X_2$  artinya apabila variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) meningkat sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) tetap, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,533 satuan.

#### b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap

variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

		Disiplin Kerja (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Disiplin Kerja (X1)	Pearson Correlation	1	.652**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.652**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=55

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,652 artinya disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

		Motivasi (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Motivasi (X2)	Pearson Correlation	1	.653**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.653**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=55

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,653 artinya motivasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Disiplin kerja dan Motivasi secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.735 <sup>a</sup>	.541	.523	2.404

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,735 artinya disiplin kerja dan motivasi secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

dua variabel bebas atau lebih secara bersama-sama dihubungkan dengan variabel terikatnya. Sehingga dapat diketahui besarnya sumbangan seluruh variabel bebas yang menjadi objek penelitian terhadap variabel terikatnya. Berikut hasil pengujiannya:

**c. Analisis Koefisien Determinasi**  
**1. Uji Korelasi R**

Analisis korelasi digunakan untuk mencari hubungan antara

Tabel 8. Uji Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.664 <sup>a</sup>	.441	.422	2.383

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

Dari data tabel diatas dapat dilihat hasil dari uji koefisien korelasi dengan menunjukkan nilai R sebesar 0,664. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara Kinerja Karyawan (variabel dependen) dengan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja (variabel independen) mempunyai tingkat hubungan yang kuat yaitu sebesar

0,664.

**2. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Nilai determinasi ditentukan dengan nilai *RSquare*. Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>):

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.664 <sup>a</sup>	.441	.422	2.383

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Dari data diatas, Uji koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai *R Square*. Dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25 dapat dilihat bahwa nilai *R Square* menunjukkan angka sebesar 0,441 yang berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh sedang terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 44,1% sedangkan sisanya sebesar 55,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**d. Uji Hipotesis**

**Uji hipotesis Parsial (Uji t)**

Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis adalah jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka Ho diterima (adanya pengaruh signifikan), dan menolak Ha. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka Ho ditolak (tidak ada pengaruh) dan menerima Ha. Berdasarkan dasar signifikansi, kriterianya adalah jika signifikansi  $> 0,05$  maka Ho ditolak, jika signifikansi  $< 0,05$  maka Ho diterima.

Tabel 10. Uji Hipotesis Parsial

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,570	4,249		3,429	,001
	Lingkungan Kerja (X1)	,302	,127	,304	2,375	,001
	Disiplin Kerja (X2)	,533	,162	,423	3,300	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari data tabel diatas, bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 3,300 lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,000). Karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3,300 > 2,000$ ), maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi Disiplin

Kerja yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,002 < 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Uji Hipotesis Simultan (Uji F)**

Uji F dikenal dengan uji serentak atau Uji Model/ Uji Anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya

secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa variabel

lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 11. Uji Hipotesis Simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	268,582	2	134,291	23,639	,000 <sup>b</sup>
	Residual	340,847	60	5,681		
	Total	609,429	62			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

Dari data tabel diatas, bahwa hasil uji statistik F memiliki nilai probabilitas sebesar  $\text{sig } 0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_a$  diterima dan menolak  $H_o$ . Hal tersebut dapat diperkuat dengan nilai  $f_{\text{hitung}}$  sebesar 23,639 dengan  $f_{\text{tabel}} 3,15$  sehingga nilai  $f_{\text{hitung}} = 23,639 > f_{\text{tabel}} = 3,15$  Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen dan dependen secara bersama-sama berpengaruh yaitu Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan dan simultan terhadap Kinerja Karyawan.

## PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan didapatkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan analisis regresi linear berganda yang diperoleh antara Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,302 dalam nilai telah dinyatakan positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah searah. Sehingga dalam pengamatan terhadap Lingkungan Kerja di Koperasi KSPPS BMT AL-FATH IKMI Kedaung Pamulang harus lebih dilengkapi fasilitas untuk kepentingan karyawan sehingga tidak mengganggu aktivitas karyawan untuk melakukan pekerjaan.

### 2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan didapatkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan analisis regresi linear berganda yang diperoleh antara Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,533 dalam nilai telah dinyatakan positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat searah. Sehingga dalam pengamatan terhadap Disiplin Kerja di Koperasi KSPPS BMT AL-FATH IKMI Kedaung Pamulang harus lebih baik lagi agar karyawan dapat disiplin dengan baik.

### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji statistik F memiliki probabilitas sebesar  $\text{sig } 0,000 < 0,05$  atau dengan nilai  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 23,639 dengan  $F_{\text{tabel}} 3,15$  sehingga nilai  $F_{\text{hitung}} = 23,639 > \text{dari } F_{\text{tabel}} = 3,15$ . Dengan demikian,  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kedua variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi KSPPS BMT AL-FATH IKMI Kedaung Pamulang. Dengan adanya Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja, maka dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Lingkungan kerja di koperasi KSPPS BMT AL-FATH IKMI Kedaung Pamulang sudah cukup baik, yakni dinyatakan dari hasil kuesioner responden sebanyak 63 karyawan dengan 8 pernyataan, yakni karyawan yang sangat setuju sebanyak 8,49%, karyawan yang setuju sebanyak 11,92%, karyawan yang kurang setuju sebanyak 1,63%, karyawan yang tidak setuju sebanyak 0,06% dan karyawan yang sangat tidak setuju sebanyak 0%.
2. Disiplin kerja di koperasi KSPPS BMT AL-FATH IKMI Kedaung Pamulang sudah cukup baik, yakni dinyatakan dari hasil kuesioner responden sebanyak 63 karyawan dengan 8 pernyataan, yakni karyawan yang sangat setuju sebanyak 10,05%, karyawan yang setuju sebanyak 11,38%, karyawan yang kurang setuju sebanyak 1,19%, karyawan yang tidak setuju sebanyak 0% dan karyawan yang sangat tidak setuju sebanyak 0%.
3. Kinerja karyawan di koperasi KSPPS BMT AL-FATH IKMI Kedaung Pamulang sudah cukup baik, yakni dinyatakan dari hasil kuesioner responden sebanyak 63 karyawan dengan 10 pernyataan, yakni karyawan yang sangat setuju sebanyak 13,02%, karyawan yang setuju sebanyak 13,58%, karyawan yang kurang setuju sebanyak 1,66%, karyawan yang tidak setuju sebanyak 0,02% dan karyawan yang sangat tidak setuju sebanyak 0%.

### **Saran**

Koperasi KSPPS BMT AL-FATH IKMI Kedaung Pamulang hendaknya memberikan pembinaan dalam rangka menjaga kebersihan lingkungan kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja karyawan dan hendaknya memberikan pembinaan dalam rangka meningkatkan disiplin kerja agar kinerja karyawan lebih baik.

Penelitian lebih lanjut untuk mengkaji pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

sebaiknya diperluas lagi disamping itu jumlah sampel penelitian sebaiknya ditambah, termasuk lokasi penelitian diperluas sehingga diharapkan dapat diperoleh hasil yang lebih untuk dijadikan dasar penelitian.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Affandi, A., et al. (2020). Optimization of MSMEs Empowerment in Facing Competition in the Global Market during the COVID-19 Pandemic Time. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(11), 1506-1515.
- Affandi, A., et al.. (2020). Optimization of MSMEs Empowerment in Facing Competition in the Global Market during the COVID-19 Pandemic Time. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(11), 1506-1515.
- Alex S. Nitisemito. 2002. *Wawasan Sumber Daya Manusia*, Penerbit: Pustaka Utama Grafiti.
- Edy Sutrisno, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Gusti, P. N. F., et al.. (2021). Pengaruh Human Relation Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Cabang Sorong. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 456-463.
- Hariandja, M. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung. 2004. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.

- Muslimat, A., et al.. (2020). Effect Of Organizational Commitment On The Sustainability Performance Of Indonesian Industries. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(6), 8330-8347.
- Nurjaya, N., et al. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 332-346.
- Nurjaya, N., et al.. (2020). Edupreneurship management in shaping the nation's character. *Jurnal Konseling dan Pendidikan*, 8(3), 198-206.
- Nurjaya, N., et al.. (2020). The Effect of Work Stress and Work Conflict on Employees Turnover Intention In Middle Small Micro Enterprises (MSMEs) In South Tangerang Region. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 51-62.
- Prawirosentono, Suyadi. 2002. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Saydam, G.2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (human resources management)*. Jakarta: Djambatan.
- Sedarmayanti, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Rafika Aditama, Bandung, 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihombing, S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Simamora, Henry. 1996. *Manajemen Sumberdaya manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Singarimbun, M dan Sofian Efendi. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D CV*, Bandung: Alfabeta, 2016.
- Sulastri, L., et al.. (2020). The Role of Decision Support System and Risk Management Using Social Media Promotion. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(1).
- Sunarsi, D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Cabang Pembantu Bank DKI Pondok Labu-Jakarta Selatan. *JENIUS*, 1(2), 21.
- Suyadi Prawirosentono. 1999. *Manajemen S.D.M. Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE, Yogyakarta.
- T Hani Handoko.1999. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.