



## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA STAF PENGAJAR SDITA EL MA'MUR BOGOR

Zahrah Fajriya<sup>a</sup>, M. Azis Firdaus<sup>b</sup>, Rachmatullaily Tinakartika Rinda<sup>c</sup>

<sup>a</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis / Manajemen, [zahrafajriaa@gmail.com](mailto:zahrafajriaa@gmail.com), Universitas Ibn Khaldun Bogor

<sup>a</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis / Manajemen, [azisfirdaus@uika-bogor.ac.id](mailto:azisfirdaus@uika-bogor.ac.id), Universitas Ibn Khaldun Bogor

<sup>a</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis / Manajemen, [rachmatullaily@uika-bogor.ac.id](mailto:rachmatullaily@uika-bogor.ac.id), Universitas Ibn Khaldun Bogor

### Abstract

A conducive work environment is able to create a spirit of performance and encourage discipline in work. Every person in an organization always wants a conducive, safe and comfortable work environment. Work discipline can run well if it is supported by good environmental conditions. With the creation of discipline at work, it will certainly encourage productivity and enthusiasm at work. This study focuses on the effect of the work environment and work discipline on the performance of the teaching staff of SDITA eL Ma'mur Bogor. This type of research is quantitative. The population in this study was the teaching staff of SDITA eL Ma'Mur Bogor, amounting to 64 people. The data collection technique used a questionnaire which was distributed to 64 people using a saturated sample. The research method uses path analysis by examining the direct and indirect effects of the independent variable (exogenous variable) on the dependent variable (endogenous variable). The results showed that the work environment and work discipline together had an effect of 66.8% on performance with a significance probability of 0.000. The work environment has an influence on work discipline by 41% with a significance probability of 0.000. The work discipline variable is capable of being a mediating variable or an intermediate variable that links the indirect effect of the work environment on performance with a t-value of 2.289, which is greater than the t-table value

**Keywords:** Work environment, Work discipline, Performance, Management

### Abstrak

Lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan semangat kinerja dan mendorong kedisiplinan dalam bekerja, setiap personal dalam suatu organisasi selalu menginginkan suasana lingkungan kerja yang kondusif, aman dan nyaman. Disiplin kerja dapat berjalan dengan baik apabila didukung oleh kondisi lingkungan yang baik. Dengan terciptanya kedisiplinan dalam bekerja maka tentunya akan mendorong produktivitas dan semangat dalam bekerja. Penelitian ini berfokus pada pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja staf pengajar SDITA eL. Ma'mur Bogor. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah staf pengajar SDITA eL. Ma'mur Bogor yang berjumlah 64 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang didistribusikan kepada 64 responden dengan menggunakan sampel jenuh. Metode penelitian menggunakan analisa jalur dengan menguji pengaruh langsung dan tidak langsung variabel bebas (variabel eksogen) terhadap variabel terkait (variabel endogen). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh sebesar 66,8% terhadap kinerja dengan probabilitas signifikansi 0,000. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja sebesar 41% dengan probabilitas signifikansi 0,000. Variabel disiplin kerja mampu menjadi variabel mediasi atau variabel antara yang menghubungkan pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja dengan nilai t hitung 2,289 lebih besar dari nilai t tabel.

**Kata kunci :** Lingkungan kerja, Disiplin kerja, Kinerja, Manajemen

### 1. PENDAHULUAN

Dalam sebuah perusahaan banyak peran yang terlibat dalam pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan dalam mencapai tujuannya memerlukan peran sumber daya manusia sebagai inti dalam yang mengatur jalannya perusahaan. Perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Terdapat

beberapa cara untuk mendorong peningkatan kinerja diantaranya dengan adanya penerapan disiplin kerja disertai lingkungan kerja yang mendukung.

Disiplin kerja memiliki peranan penting dalam perusahaan, karena dengan adanya pegawai yang memiliki disiplin kerja maka suatu perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan adanya ketaatan dalam menjalankan setiap program kerjanya. Disiplin kerja menjadi hal penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, sehingga disiplin kerja diperlukan dalam suatu perusahaan agar tidak terjadi hal-hal yang akhirnya berdampak pada efisiensi kinerja. Menurut Hasibuan dalam Tarigan dan Priyanto, disiplin adalah kesadaran seseorang untuk bersedia mengikuti segala peraturan dan norma-norma yang berlaku dalam suatu perusahaan (Tarigan & Priyanto, 2021).

Selain disiplin kerja, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja menjadi salah satu pertimbangan seseorang dalam bekerja. Karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan tercapainya hasil yang optimal, apabila didukung oleh kondisi lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman (Tyas & Sunuharyo, 2018).

Lingkungan kerja tersebut meliputi lingkungan fisik tempat pegawai bekerja, hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan (Sunarsi et al., 2020). Disiplin dan lingkungan kerja merupakan faktor untuk mendorong kinerja karyawan. Kinerja merupakan keberhasilan seseorang dalam bekerja, kinerja yang baik yaitu kinerja yang sesuai dengan tata cara atau prosedur sesuai standar yang berlaku (Tyas & Sunuharyo, 2018).

Sekolah Dasar Islam Tahfiz Alquran (SDITA) eL Ma'mur Bogor merupakan sekolah pertama di Bogor yang memadukan kurikulum Dinas Pendidikan dan Kurikulum Tahfidz dan Tahsin. SDITA eL Ma'mur Bogor merupakan sekolah berkonsep tahfiz Alquran yang terdapat di Jalan Raya Cimanggu, Kedung Jaya, Tanah Sareal, Kota Bogor. Sekolah yang mengedapankan nilai-nilai Islam dalam Kegiatan Belajar Mengajarnya (KBM) itu memiliki misi menjadi sekolah formal percontohan untuk tahfiz Alquran di Bogor. Sekolah yang berkomitmen dan konsisten dalam pembelajaran Alquran tersebut memiliki staf pengajar yang terdiri atas dua tim. Di antaranya, ada tim pengajar Alquran hafiz dan hafizoh lulusan sarjana UPI, IPB, UIKA, UI, dan Mahad Quran. Sedangkan tim pengajar akademis berasal dari lulusan sarjana UIKA dan IPB (Republika.co.id, 2019)

Maka dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk memilih judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Staf Pengajar SDITA El Ma'mur Bogor. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat diketahui faktor disiplin dan lingkungan kerja apakah berpengaruh signifikan atas kinerja staf pengajar di SDITA eL Ma'mur Bogor.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Pengertian Manajemen**

Kata Manajemen berasal dari bahasa Perancis kuno *ménagement*, yang berarti seni melaksanakan dan mengatur. Kata manajemen mungkin berasal dari bahasa Italia (1561) *maneggiare* yang berarti mengendalikan, terutama dalam konteks mengendalikan kuda, yang berasal dari bahasa latin manus yang memiliki arti tangan (Ismail et al., 2022).

### **2.2 Fungsi Manajemen**

Berikut fungsi manajemen menurut Henry Fayol, dalam Ismail et al., (2022) diantaranya:

- a. Perencanaan
- b. Pengorganisasian
- c. Pengarahan
- d. Pengawasan

### **2.3 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu ilmu yang secara efektif dan efisien mengendalikan hubungan kerja dan tugas untuk mencapai tujuan perusahaan dan karyawan (Hasibuan, 2013).

## 2.4 Kinerja

Suatu tujuan perusahaan dapat tercapai dengan adanya kinerja karyawan. Kasmir dalam (Ratnasari et al., 2020) mengatakan kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi individual, harapan, dan penilaian yang dibuat oleh manajemen terhadap prestasi hasil individu.

## 2.5 Disiplin Kerja

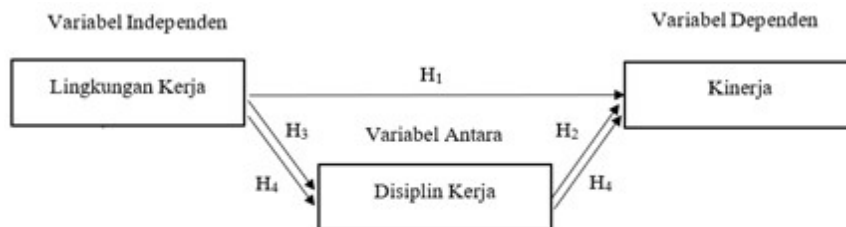
Suatu kinerja dapat berjalan dengan baik berkat adanya kedisiplinan. Tanjung dalam (Muhammad Arif et al., 2020) menjelaskan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

## 2.6 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menjadi faktor pendukung kinerja karyawan, dimana lingkungan kerja yang baik menciptakan kondisi yang kondusif yang kemudian mampu mendorong produktivitas kinerja karyawan. Menurut Siagian dalam (Ratnasari et al., 2020), berpendapat bahwa manfaat lingkungan kerja menciptakan gairah kerja yang berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja kerja, di samping itu lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada di dalam perusahaan.

## 2.7 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran pada gambar 1, penelitian ini mengukur kinerja karyawan di SDITA eL Ma'mur Bogor dengan melihat dari variabel disiplin dan lingkungan kerja.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

## 2.8 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Terkait penelitian mengenai lingkungan kerja pernah dilakukan oleh (Ratnasari et al., 2020) yang menguji tentang Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian (Ratnasari et al., 2020) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian (Sunarsi et al., 2020) yang menguji tentang Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mentari Persada di Jakarta. Hasil penelitian (Sunarsi et al., 2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis kedua sebagai berikut:

H1: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

## 2.9 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Terkait penelitian mengenai disiplin kerja pernah dilakukan oleh Tyas dan Sunuharyo (2018) yang menguji tentang Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap). Hasil penelitian (Tyas & Sunuharyo, 2018) mengungkapkan bahwa disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian (Muhammad Arif et al., 2020) yang menguji tentang Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Hasil penelitian (Muhammad Arif et al., 2020)

menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara III Medan. Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis kedua sebagai berikut:

H2: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

### **2.10 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin**

Terkait penelitian mengenai lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pernah dilakukan oleh (Ramdhona et al., 2022) yang menguji tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Guru (Survei pada Guru SMK Muhammadiyah Tasikmalaya). Hasil penelitian (Ramdhona et al., 2022) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Adapun hasil penelitian dari (Alami et al., 2022) yang menguji tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan, menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis ketiga sebagai berikut:

H3: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja

### **2.11 Pengaruh Lingkungan Kerja melalui Disiplin Kerja terhadap Kinerja**

Terkait penelitian mengenai lingkungan kerja melalui disiplin kerja sebagai variabel antara pernah dilakukan oleh Fauzan (2022) yang menerangkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja melalui disiplin kerja terhadap kinerja. Kemudian Ahmad (2021) menerangkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja. Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis keempat sebagai berikut:

H4: Lingkungan kerja melalui disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja

## **3. METODOLOGI PENELITIAN**

Tahapan yang dilalui dalam penelitian, pembangunan konsep, atau penyelesaian kasus, dituliskan pada bagian metodologi.

Adapun objek penelitian yang akan diteliti adalah staf pengajar SDITA eL Ma'mur Bogor yang berlokasi di Jalan Raya Cimanggu, Kedung Jaya, Tanah Sareal, Kota Bogor dengan luas tanah 1.620 m<sup>2</sup>. Staf pengajar pada SDITA eL Ma'Mur Bogor terbagi menjadi dua tim yaitu tim pengajar Al-Quran berasal dari lulusan sarjana UPI, IPB, UIKA, UI dan Mahad Quran, sedangkan tim pengajar umum berasal dari lulusan sarjana UIKA dan IPB. Kepala Sekolah SDITA eL Ma'Mur Bogor ialah Ibu Suryati. Jumlah ruang kelas sebanyak 21 ruang, 2 laboratorium, 1 perpustakaan, dan 14 sanitasi dengan kondisi baik. SDITA eL Ma'Mur Bogor berakreditasi A.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staf pengajar SDITA eL Ma'Mur Bogor yang berjumlah 64 orang dengan komposisi pada Tabel 2 Komposisi Staf Pengajar, sebagai berikut:

**Tabel 2 Komposisi Staf Pengajar**

<b>Staf Pengajar</b>	<b>Jumlah</b>
Staf Pengajar Umum	24
Staf Pengajar Al-Quran	40

Jenis pada penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui metode survei dengan pembagian kuesioner kepada responden dan data sekunder yang di dapat dari studi pustaka. Operasional variabel pada penelitian ini dijelaskan dalam Tabel 4 Operasional Variabel sebagai berikut:

**Tabel 4 Operasional Variabel**

No	Variabel	Indikator	Skala	No. Item
1	Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> ) (Nitisemito, 2014)	1. Suasana kerja	Likert	1,2,3
		2. Hubungan dengan rekan kerja		4,5,6
		3. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan		7,8,9
		4. Fasilitas kerja		10,11,12,13,14
2	Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> ) (Sutrisno, 2011)	1. Ketepatan waktu	Likert	1
		2. Taat pada peraturan organisasi		2,3,4
		3. Ketaatan pada standar kerja		5,6,7
		4. Taat terhadap peraturan lainnya		8,9
3	Kinerja (Y) (Mangkunegara, 2013)	1. Kuantitatif:	Likert	1,2
		a. Proses kerja dan kondisi kerja		
		b. Waktu bekerja		3
		c. Jumlah kesalahan		4
		d. Jumlah dan jenis kerja		5
		2. Kualitatif:		6,7
		a. Kualitas pekerjaan		
		b. Ketepatan waktu		8
c. Kemampuan dan keterampilan kerja	9,10			
		d. Kemampuan evaluasi	11	

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi yang perhitungannya menggunakan aplikasi komputer. Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda dengan analisa jalur. Metode analisis regresi berganda yang dipergunakan dalam penelitian ini meliputi statistik deskriptif, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Berikut adalah model analisis jalur yang mengujipengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja melalui disiplin kerja:

**Gambar 2 Diagram Jalur****Sub struktural 1:**

Analisis jalur pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap disiplin kerja (Y)

$$Y = pyX + \epsilon 1$$

**Sub struktural 2:**

Analisis jalur pengaruh lingkungan kerja (X) dan disiplin kerja (Y) terhadap kinerja (Z)

$$Z = pzX + pyZ + \epsilon 2$$

Keterangan:

X = Lingkungan kerja

Y = Disiplin kerja

Z = Kinerja

- €1 = Faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja  
 €2 = Faktor lain yang mempengaruhi kinerja

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### 4.1 Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel X1 dalam penelitian ini diukur melalui 14 pertanyaan yang merepresentasikan indikator-indikator variabel lingkungan kerja X1 yang disebarakan kepada 64 responden. Sebanyak 38% dan 41% dari responden memilih sangat setuju dan setuju bahwa lingkungan kerja dalam kondisi baik, kemudian 21% responden ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju bahwa lingkungan kerja dalam kondisi baik.

Variabel X2 dalam penelitian ini diukur melalui 9 pertanyaan yang merepresentasikan indikator-indikator variabel disiplin kerja X2 yang disebarakan kepada 64 responden. Sebanyak 49% dan 38% dari responden memilih sangat setuju dan setuju bahwa responden dalam kondisi sadar akan kedisiplinan dalam bekerja, kemudian 13% responden ragu-ragu dan tidak setuju bahwa responden dalam kondisi sadar akan kedisiplinan dalam bekerja.

Variabel Y dalam penelitian ini diukur melalui 11 pertanyaan yang merepresentasikan indikator-indikator variabel kinerja Y yang disebarakan kepada 64 responden. Sebanyak 35% dan 48% dari responden memilih sangat setuju dan setuju bahwa dalam kondisi kinerja yang optimal, kemudian sebanyak 17% responden ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju bahwa dalam kondisi kinerja yang optimal.

##### 4.2 Hasil Uji Validitas

**Tabel 8 Hasil Uji Validitas**

No	Pernyataan	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	Keterangan
<b>1</b>	<b>Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>)</b>			
	X1.1	0,688	0,000	Valid
	X1.2	0,797	0,000	Valid
	X1.3	0,719	0,000	Valid
	X1.4	0,790	0,000	Valid
	X1.5	0,818	0,000	Valid
	X1.6	0,678	0,000	Valid
	X1.7	0,747	0,000	Valid
	X1.8	0,776	0,000	Valid
	X1.9	0,572	0,000	Valid
	X1.10	0,717	0,000	Valid
	X1.11	0,786	0,000	Valid
	X1.12	0,768	0,000	Valid
	X1.13	0,789	0,000	Valid
	X1.14	0,699	0,000	Valid
<b>2</b>	<b>Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)</b>			
	X2.1	0,445	0,000	Valid
	X2.2	0,578	0,000	Valid
	X2.3	0,759	0,000	Valid
	X2.4	0,694	0,000	Valid
	X2.5	0,708	0,000	Valid
	X2.6	0,765	0,000	Valid
	X2.7	0,721	0,000	Valid
	X2.8	0,791	0,000	Valid
	X2.9	0,730	0,000	Valid
<b>3</b>	<b>Kinerja (Y)</b>			
	Y.1	0,823	0,000	Valid
	Y.2	0,783	0,000	Valid
	Y.3	0,795	0,000	Valid
	Y.4	0,737	0,000	Valid
	Y.5	0,762	0,000	Valid
	Y.6	0,731	0,000	Valid
	Y.7	0,838	0,000	Valid
	Y.8	0,839	0,000	Valid
	Y.9	0,839	0,000	Valid
	Y.10	0,866	0,000	Valid
	Y.11	0,789	0,000	Valid

Sumber: Data primer, yang diolah dengan IBM SPSS 26, 2022

Hasil dari pengujian diatas menunjukkan lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja memiliki kriteria valid untuk semua butir pertanyaan.

### 4.3 Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 9 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	N of items	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0,933	14	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,843	9	Reliabel
3	Kinerja	0,943	11	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah dengan IBM SPSS 26, 2022

Hasil dari pengujian diatas menunjukkan lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja memiliki jumlah indikator yang reliabel dalam kuesioner.

### 4.4 Hasil Uji Path (Analisis Jalur)

#### Persamaan Analisis Jalur Struktur I

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.	
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.039	2.129		11.760	.000
	Lingkungan Kerja	.247	.037	.647	6.686	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data primer yang diolah dengan IBM SPSS 26, 2022

Gambar 7 Koefisien Analisis Jalur Struktur I

Berdasarkan hasil pengujian pada gambar 7 koefisien jalur yang diperoleh adalah  $P_{yX} = 0,647$ . Kemudian koefisien residu ( $\epsilon_1$ ) dihitung menggunakan  $\sqrt{(1-R \text{ square})}$  atau  $\sqrt{(1-0,419)}$  yaitu sebesar 0,762. Sehingga persamaan analisis jalur yang terbentuk adalah:

$$Y = P_{yX} + \epsilon_1$$

atau

$$\text{Disiplin Kerja} = 0,647 \text{ Lingkungan Kerja} + 0,762 \epsilon_1$$

#### Persamaan Analisis Jalur Struktur II

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.065	5.584		.012	.991
	Lingkungan Kerja	.484	.071	.653	6.857	.000
	Disiplin Kerja	.454	.185	.233	2.448	.017

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah dengan IBM SPSS 26, 2022

Gambar 8 Koefisien Analisis Jalur Struktur II

Berdasarkan hasil pengujian pada gambar 8 koefisien jalur yang diperoleh adalah  $P_{yX} = 0,653$ ,  $P_{yZ} = 0,233$ . Kemudian koefisien residu ( $\epsilon_2$ ) dihitung menggunakan  $\sqrt{(1-R \text{ square})}$  atau  $\sqrt{(1-0,678)}$  yaitu sebesar 0,567. Sehingga persamaan analisis jalur yang terbentuk adalah:

$$Z = \beta_{yx1}X_1 + \beta_{zy}Y + \epsilon_2$$

atau

$$\text{Kinerja} = 0,653 \text{ Lingkungan Kerja} + 0,233 \text{ Disiplin Kerja} + 0,567 \epsilon_2$$

**4.5 Hasil Uji Antas Sub Variabel**

**Correlations**

		Lingkungan Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.647**	.804**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	64	64	64
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.647**	1	.656**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	64	64	64
Kinerja	Pearson Correlation	.804**	.656**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	64	64	64

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

Sumber: Data primer yang diolah dengan IBM SPSS 26, 2022

**Gambar 9 Hasil Uji Koefisien Korelasi**

Berikut hasil pengujian dirangkum ke dalam Tabel 10 berikut:

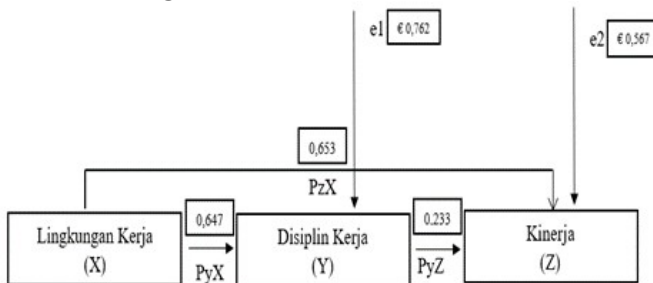
**Tabel 10 Pengujian Hubungan Antar Sub Variabel**

Hubungan	Signifikansi	Koefisien Korelasi	Kategori
Lingkungan Kerja (X1) dengan Disiplin Kerja (Y)	0,000	0,647	Kuat
Lingkungan Kerja (X1) dengan Kinerja (Z)	0,000	0,804	Sangat Kuat
Disiplin Kerja (X2) dengan Kinerja (Z)	0,000	0,656	Kuat

Berdasarkan hasil pengujian padatabel di atas dapat disimpulkan bahwa hubungan antara dua variabel memiliki hubungan yang signifikan dikarenakan semua nilai probabilitasnya < 0,05.

**Diagram Analisis Jalur**

**Gambar 11 Diagram Analisis Jalur**





Berdasarkan diagram di atas, dapat diketahui terdapat dua persamaan analisis jalur sebagai berikut:

- Variabel Lingkungan Kerja (X) merupakan variabel eksogen yang memiliki kaitan korelatif dan berpengaruh terhadap variabel endogen Disiplin Kerja (Y)
- Variabel Lingkungan Kerja (X) merupakan variabel eksogen yang memiliki kaitan korelatif secara bersama sama variabel perantara Disiplin Kerja (Y) mempengaruhi variabel endogen Kinerja (Z)

Hasil perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung dan pengaruh total dari variabel lingkungan kerja (X), disiplin kerja (Y) dan kinerja (Z) adalah sebagai berikut:

**Tabel 11 Hasil Perhitungan Pengaruh**

Variabel	Pengaruh Langsung	Variabel	Pengaruh Tidak Langsung	Total Pengaruh
X → Y	0,647	X → Y → Z	0,647 x 0,233 = 0,151	0,653 + 0,151 = 0,804
X → Z	0,653			
Y → Z	0,233			

**Lingkungan kerja (X) terhadap kinerja (Z) melalui disiplin kerja (Y)**

**Hipotesis 4:**

Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien ( $P_{YX} \times P_{YZ}$ ) sebesar 0,151 signifikan atau tidaknya maka selanjutnya dilakukan uji Sobel test sebagai berikut:

Rumus perhitungan standard error pengaruh tidak langsung adalah:

$$SP_{YXP_{YZ}} = \sqrt{P_{YZ}^2 SP_{YX}^2 + P_{YX}^2 SP_{YZ}^2 + SP_{YX}^2 SP_{YZ}^2}$$

$$SP_{YXP_{YZ}} = \sqrt{(0,454)^2 (0,037)^2 + (0,247)^2 (0,185)^2 + (0,037)^2 (0,185)^2}$$

$$SP_{YXP_{YZ}} = 0,049$$

Berdasarkan hasil  $SP_{YXP_{YZ}}$  ini kita dapat menghitung t statistik pengaruh mediasi menggunakan rumus:

$$t = \frac{P_{YXP_{YZ}}}{SP_{YXP_{YZ}}} = \frac{0,112}{0,049} = 2,289$$

Hasil perhitungan di atas t hitung 2,289 dimana lebih besar dari t tabel 1,999 dengan tingkat signifikansi 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja (Z) melalui disiplin kerja (Y) dimana terdapat pengaruh tidak langsung berupa adanya mediasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja.

**Koefisien Determinasi Struktur I**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.647 <sup>a</sup>	.419	.410	2.82667

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: Data primer yang diolah dengan IBM SPSS 26, 2022

**Gambar 11 Hasil Koefisien Determinasi Struktur I**

Pada gambar di atas didapat nilai adjusted R square sebesar 0,410, nilai ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap disiplin kerja (Y) adalah 41% sedangkan sisanya 59% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini dimana nilai tersebut merupakan standard error ( $\epsilon$ ) dari disiplin kerja.

#### Koefisien Determinasi Struktur II

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.824 <sup>a</sup>	.678	.668	4.12476

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

Sumber: Data primer yang diolah dengan IBM SPSS 26, 2022

**Gambar 12 Hasil Koefisien Determinasi Struktur II**

Pada gambar di atas didapat nilai adjusted R square sebesar 0,668, nilai ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (Y) terhadap kinerja (Z) secara simultan adalah 67% sedangkan sisanya 33% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini dimana nilai tersebut merupakan standard error ( $\epsilon$ ) dari kinerja.

#### 4.6 Hasil Uji Signifikansi Anova (Uji Statistik F)

##### Hasil Uji Persamaan Struktur I

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	357.224	1	357.224	44.708	.000 <sup>b</sup>
	Residual	495.386	62	7.990		
	Total	852.609	63			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: Data primer yang diolah dengan IBM SPSS 26, 2022

**Gambar 13 Hasil Koefisien Determinasi Struktur I**

Berdasarkan hasil uji pada gambar di atas, didapat nilai F hitung sebesar 44,708 dengan probabilitas Sig, 0,000. Dikarenakan probabilitas Sig. lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel disiplin kerja dan memberikan indikasi bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja.

### Hasil Uji Persamaan Struktur II

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2188.902	2	1094.451	64.328	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1037.832	61	17.014		
	Total	3226.734	63			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber: Data primer yang diolah dengan IBMSPSS26, 2022

#### Gambar 14 Hasil Koefisien Determinasi Struktur II

Berdasarkan hasil uji pada gambar di atas, didapat nilai F hitung sebesar 64,328 dengan probabilitas Sig, 0,000. Dikarenakan probabilitas Sig. lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel kinerja dan memberikan indikasi bahwa variabel lingkungan kerja dan variabel disiplin kerja salah satu atau semua variabel berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja.

### 4.7 Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

#### Hasil Uji Persamaan Struktur I

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	25.039	2.129		11.760	.000
	Lingkungan Kerja	.247	.037	.647	6.686	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data primer yang diolah dengan IBM SPSS 26, 2022

#### Pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja

##### Hipotesis 3:

Berdasarkan hasil uji statistik t pada gambar di atas, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas Sig. < 0,05 dan t hitung 6,686 > t tabel 1,999. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja.

#### Hasil Uji Persamaan Struktur II

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.065	5.584		.012	.991
	Lingkungan Kerja	.484	.071	.653	6.857	.000
	Disiplin Kerja	.454	.185	.233	2.448	.017

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah dengan IBM SPSS 26, 2022

**Gambar 16 Hasil Uji Statistik t Struktur II**

### **Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja**

#### **Hipotesis 1:**

Berdasarkan hasil uji statistik t pada gambar di atas, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas Sig. < 0,05 dan t hitung 6,857 > t tabel 1,999. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja.

### **Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja**

#### **Hipotesis 2:**

Berdasarkan hasil uji statistik t pada gambar di atas, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas Sig. < 0,05 dan t hitung 2,448 > t tabel 1,999. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja.

## **4.8 Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja sebesar 41% dengan probabilitas signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi secara signifikan disiplin kerja staf pengajar SDITA eL Ma'Mur Kota Bogor. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Ramdhona et al., 2022) dan (Alami et al., 2022) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Kemudian lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh sebesar 66,8% terhadap kinerja dengan probabilitas signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja dan tingkat disiplin kerja maka akan mendorong kualitas kinerja staf SDITA eL Ma'Mur Kota Bogor. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Tyas & Sunuharyo, 2018) dan (Rahman, 2021) yang mengungkapkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun dalam penelitian (Pereira & Said, 2019) menerangkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja. Adapun yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah teknik pengambilan sampel, tahun penelitian, dan sampel penelitian.

Secara analisa pengaruh variabel mediasi menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mampu menjadi variabel mediasi atau variabel antara yang menghubungkan pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung 2,289 lebih besar dari nilai t tabel. Hal ini sejalan dengan penelitian Fauzan (2022) dan Ahmad (2021) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja melalui pengaruh disiplin kerja sebagai variabel moderasi.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1 Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja staf pengajar SDITA eL Ma'Mur Kota Bogor baik secara langsung maupun tidak langsung. Metode atau teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner menggunakan media google form kepada 64 staf pengajar dan pembahasan yang dilakukan menggunakan analisa jalur.

1. Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh sebesar 66,8% terhadap kinerja dengan probabilitas signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja dan tingkat disiplin kerja maka akan mendorong kualitas kinerja staf SDITA eL Ma'Mur Kota Bogor.
2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja sebesar 41% dengan probabilitas signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi secara signifikan kinerja staf pengajar SDITA eL Ma'Mur Kota Bogor.
3. Secara analisa pengaruh variabel mediasi menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mampu menjadi variabel mediasi atau variabel antara yang menghubungkan pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung 2,289 lebih besar dari nilai t tabel.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan dari hasil penelitian, ada beberapa saran penelitian yang dapat peneliti sampaikan diantaranya manajemen SDITA eL Ma'Mur Bogor sebaiknya perlu memperhatikan kondisi lingkungan kerja, berdasarkan hasil penyebaran data melalui kuesioner dengan rata-rata nilai terendah merujuk kepada indikator kelengkapan prasarana dan peralatan kerja, hingga pemberian jaminan sosial untuk semua pekerja, apabila lingkungan kerja yang mendukung maka akan mampu mendorong kinerja staf pengajar. Manajemen sebaiknya perlu meningkatkan peraturan kedisiplinan kepada staf pengajar dengan memberikan peringatan kepada staf pengajar secara bertahap, seperti dimulai dari teguran secara lisan sampai dengan teguran tertulis melalui SP 1, SP 2 dan seterusnya sesuai dengan tingkat kelalaian staf pengajar, sehingga dapat mendorong tingkat kedisiplinan dalam bekerja.

Peneliti dapat menganalisis kembali topik penelitian ini dengan pengembangan-pengembangan variabel yang relevan, atau menggunakan model penelitian dengan model analisis yang berbeda seperti model Structural Equation (SEM) atau model Partial Least Squares Model (PLS), serta jumlah sampel dan populasi yang lebih besar. Diharapkan penelitian ini akan menambah pembendaharaan dan pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Muh. S. (2021). Tesis Analisis Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Di Kabupaten Maros. *Analysis Of The Influence Of Motivation And Work Environment On Work Discipline And Employee Performance At The Kelurahan Office In Maros Regency*.
- Alami, P. C., Maryam, S., & Sulistiyowati, L. H. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan. *Online JURNAL MANAJEMEN*, 14(1), 2022–2068. <https://doi.org/10.29264/jmmn.v14i1.11006>
- Fauzan, M. O. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Melalui Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan JNE di Provinsi Jambi. 7(1), 69–71. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i1.336>
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT Bumi Aksara.
- Imam Ghozali. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS (Delapan)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ismail, J. K., Nugroho, H., Indriana, I. H., Hendrayadi, A., Sarjana, S., Purnamasari, M. S., Syamsiyah Nur, Yahya, Supriatna, A., Sudirman, A., Riati, Deara Shinta Lestari, Yuzalmi, N., & Kraugusteeliana. (2022). *Pengantar Manajemen (H. F. Ningrum, Ed.)*. CV. Media Sains Indonesia.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Muhammad Arif, Taufik Maulana, & Muhammad Taufik Lesmana. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.
- Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen Personalita Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Octaviani, I. S., & Pricilla, D. L. (2020). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertama Logistics Service*. 4(1).
- Pereira, S., & Said, S. (2019). *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*.

- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. In Analisis Disiplin Kerja Karyawan Jurnal Akuntansi dan Manajemen (Vol. 18, Issue 01).
- Prof. Dr. Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Rahman, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pandeglang (Vol. 7, Issue 1).
- Ramdhona, T. S., Rahwana, K. A., & Sutrisna, A. (n.d.). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2>
- Ratnasari, S. L., Widiyah Nasrul, H., Nurdin, I., Susilowati, Y., & Manurung, S. (2020). Employee Performance: Organizational Commitment, Motivation, Work Ability, and Work Environment. *International Journal of Advance Science and Technology*, 29(10), 1074–1084.
- Saefullah. (2015). Pengantar Manajemen. Kencana Persada Media Group.
- Sinambela, L. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mentari Persada Di Jakarta. In Seminar Nasional Manajemen.
- Sutrisno. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Kencana Prenada Media Group.
- Tarigan, B., & Aria Aji Priyanto. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 20(1), 1–10. <https://doi.org/10.22225/we.20.1.2890.1-10>
- Tyas, R. D., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol (Vol. 62, Issue 1)